



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา

อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่

# สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๒๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๓

## ภาคผนวก

๑. แบบสรุปบัญชี เพิ่ม – ลด ตำแหน่ง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๘  
องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่
๒. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๘
๓. บันทึกข้อความเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๘
๔. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๘
๕. ปริมาณงานในการกำหนดตำแหน่งใหม่และยุบเลิกตำแหน่ง
๖. การเก็บสถิติปริมาณงานของแต่ละส่วนงาน

\*\*\*\*\*

**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙**

**๑. หลักการและเหตุผล**

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรากำลังเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ( ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่ พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลกระบี่ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ มติในที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่ ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฯลฯ

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

### ๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์ปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่ สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่ สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลกระบี่ ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขาดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ

๒.๑.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

### ๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวน อัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่ เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะ ให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

๓.๑ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา บรรลุผลตามพันธกิจ ที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างาน ในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับ ภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีกรวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงาน ในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดกระบี่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนด ในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพมากขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ ประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากร ในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงาน วิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับ บัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาวะ ค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

- เงินเดือน
- เงินประจำตำแหน่ง

/เงินค่าตอบแทน....

- เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
- เงินเพิ่มอื่น ๆ

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

๓.๔.๑ พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

๓.๔.๒ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

**การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ**

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ  
แทนค่า                    ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนดเกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขาพิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการและหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขาเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกอง้องการบริหารส่วนตำบลหน้าเขา รองนายก้องการบริหารส่วนตำบลหน้าเขา ปลัดกอง้องการบริหารส่วนตำบลหน้าเขา และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของกอง้องการบริหารส่วนตำบลหน้าเขา เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

๓.๗ เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับกอง้องการบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ กอง้องการบริหารส่วนตำบลเขาพนม กอง้องการบริหารส่วนตำบลเขาดิน และกอง้องการบริหารส่วนตำบลพรุเตียว ซึ่งกอง้องการบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน จึงคาดการณ์ได้ว่าการเปรียบเทียบอัตรากำลังจะได้ประโยชน์และใกล้เคียงสูงสุด

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่จุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

##### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น

- ปัญหาด้านการคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก ประชาชนต้องการให้ก่อสร้างถนนที่ได้มาตรฐานให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน และซ่อมแซมปรับปรุงถนนเดิมให้มีสภาพการใช้งานได้ดีอยู่เสมอ
- ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะในหมู่บ้านมีใช้ไม่เพียงพอ ประชาชนต้องการให้ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะพร้อมทั้งซ่อมแซมให้แก่หมู่บ้านที่มีพื้นที่เสี่ยงภัย
- ปัญหาการขาดแคลนน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร ไม่เพียงพอเพื่อใช้ตลอดปี เนื่องจากเหตุการณ์ดินโคลนถล่มทำให้ระบบประปาถูกทำลาย ประชาชนต้องการให้มีน้ำใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตรตลอดปี
- ปัญหา ยังไม่มีการจัดทำผังเมืองในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประชาชนต้องการให้มีการจัดทำผังเมืองในเขตพื้นที่ที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล

##### ๒. ด้านเศรษฐกิจ เช่น

- ปัญหาการขาดความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพ ประชาชนต้องการให้มีการส่งเสริมความรู้ และเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ ธุรกิจร้านค้าชุมชน ประชาชนต้องการให้มีการสนับสนุนการรวมกลุ่ม ธุรกิจร้านค้าชุมชน
- ปัญหา ราคาผลผลิตทางการเกษตรไม่คงที่ ประชาชนต้องการให้มีการปรับปรุงคุณภาพของผลผลิต เพื่อเพิ่มราคาผลผลิตทางการเกษตรเป็นที่ต้องการของตลาด

##### ๓. ด้านสังคม เช่น

- ปัญหาการดำเนินชีวิตของประชาชนตามกระแสบริโภคนิยม ประชาชนต้องการให้การส่งเสริมการดำเนินงานตามโครงการพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง
- ปัญหาชุมชนมีสถานที่สำหรับพักผ่อนหย่อนใจ การกีฬาและนันทนาการไม่เพียงพอ ประชาชนต้องการให้มีการก่อสร้างสวนสาธารณะสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจเพิ่มขึ้น

##### ๔. ด้านการเมืองการบริหาร เช่น

- ปัญหา กิจกรรมการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นไปได้ยาก ประชาชนต้องการให้ดำเนินการกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ได้แก่ การจัดเวทีประชาคม การจัดประชุม สัมมนา
- ปัญหาความแตกแยกของประชาชนในสังคมเพิ่มขึ้น ประชาชนต้องการให้มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความปรองดองสมานฉันท์ขึ้นภายในตำบล พร้อมทั้งให้ความรู้เกี่ยวกับกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ปัญหาการขาดความพร้อมในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ประชาชนต้องการให้เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา

- ปัญหารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลจัดเก็บเองได้น้อย ประชาชนต้องการให้มีการประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน ในการจัดเก็บภาษีภายในตำบลเสริมสร้างประสิทธิภาพของพนักงานเจ้าหน้าที่ เช่น การฝึกอบรม ศึกษาดูงาน

- ปัญหาการขาดการส่งเสริม พัฒนาความรู้ คุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ที่ต้องการให้ส่งเสริมการจัดกิจกรรมพัฒนาความรู้ คุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน

- ปัญหาการให้ความช่วยเหลือประชาชนด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ประชาชนต้องการให้มีการช่วยเหลืออย่างรวดเร็วและถูกต้องตามระเบียบ อาจจะกำหนดให้มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงที่มีความรู้ความสามารถในการช่วยเหลือ

#### ๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น

- ปัญหาการขาดจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประชาชนต้องการให้มีการสร้างจิตสำนึกและให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์และรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งรณรงค์การปลูกป่าทดแทน พื้นที่ป่าที่ถูกทำลาย

- ปัญหาการขาดงบประมาณในการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ประชาชนต้องการให้จัดหางบประมาณในการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขาจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขายังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา สำหรับด้านพัฒนาอาชีพจะเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจแบบชุมชนพึ่งตนเองโดยประชาชนในพื้นที่ตำบลสามารถประกอบอาชีพแบบเศรษฐกิจพอเพียง

### องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขามียุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการบริการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการเมืองและการบริหารจัดการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขาใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วยวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้ทราบว่าจะองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามยุทธศาสตร์ในแผนพัฒนาท้องถิ่นโดยใช้หลัก SWOT ดังนี้

### สภาพแวดล้อมภายในองค์กร

#### จุดแข็ง(Strength)

๑. มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขาชัดเจน ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ และสามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน
๒. มีแผนพัฒนาที่ชัดเจนและมีการบูรณาการจัดทำแผน การทำงานร่วมกับหน่วยงานหรือส่วนราชการอื่น
๓. มีคำสั่งแบ่งงานหรือการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น
๔. มีการจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเสร็จทันเวลาที่กำหนดซึ่งเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบลได้ตามแผนพัฒนา
๕. สภาพองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขาสามารถออกข้อบัญญัติภายใต้กรอบกฎหมาย
๖. สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้ตามภารกิจและกำลังงบประมาณ
๗. ส่วนราชการให้ความร่วมมือสำหรับการพัฒนาตำบลได้เป็นอย่างดี
๘. บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกการให้บริการ

จุดอ่อน(Weak)

๑. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขายังขาดแคลนไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน และยังมีตำแหน่งว่างที่รายงานให้ กสธ.ดำเนินการสอบแต่ยังไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่ง
๒. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมีการโอน - ย้าย บ่อย และบรรจุใหม่ ทำให้เกิดการ ทำงานไม่มีความต่อเนื่องและประสบการณ์ในการทำงานน้อย
๓. ขาดอุปกรณ์ วัสดุในการปฏิบัติงานบริการได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
๔. มีข้อจำกัดในด้านงบประมาณ ไม่สามารถแก้ปัญหาภายในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๕. มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆจำนวนมากทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์
๖. การจัดเก็บรายได้เป็นของตัวเองได้น้อย
๗. ระบบไฟฟ้าในตำบลหน้าเขาประสบปัญหาดับบ่อยครั้งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานให้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนดได้

โอกาส(Opportunity)

๑. มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้นตามแผนการกระจายอำนาจ
๒. แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับจัดสรรมากขึ้น ตามแผนกระจายอำนาจ และการจัดเก็บรายได้เองขององค์การบริหารส่วนตำบล
๓. กฎหมายกระจายอำนาจเอื้อต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
๔. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

ภัยคุกคาม(Threat)

๑. การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอกับภารกิจที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น
๒. อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจ บางภารกิจยังไม่มีความชัดเจน

**สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร**จุดแข็ง(Strength)

๑. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว
๒. ชุมชนไวต่อการปรับตัว และการเปลี่ยนแปลง
๓. เป็นเมืองเกษตรกรรม ราษฎรส่วนใหญ่มีรายได้มาจากเกษตรกรรม
๔. พื้นที่เหมาะสมกับการเพาะปลูก สภาพพื้นดิน และภูมิอากาศอำนวย
๕. ประชาชนดำรงตนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

จุดอ่อน(Weak)

๑. ขาดแคลนน้ำใช้อุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตรในฤดูร้อน
๒. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
๓. เป็นพื้นที่เสี่ยงต่อการเกิดภัยพิบัติ
๔. ขาดระบบบริหารสิ่งแวดล้อมที่เป็นระบบและยั่งยืน
๕. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนและความไม่เข้าใจสิทธิในการแสดงออกความคิดเห็น
๖. การดำเนินงานขององค์กรในชุมชนไม่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง
๗. ปัญหาภัยธรรมชาติที่เป็นความเสี่ยงในการพัฒนา

โอกาส(Opportunity)

๑. มีวัด มัสยิด ซึ่งสามารถพัฒนาเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของเยาวชนและประชาชนในตำบล
๒. มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ตั้งแต่ เด็กก่อนวัยเรียน ถึงมัธยมตอนต้น และมีศูนย์การเรียนรู้นอกระบบ
๓. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอย่างเพียงพอ
๔. มีโครงสร้างทางสังคมที่เข้มแข็ง มีการรวมกลุ่มจัดตั้งองค์กรชุมชน
๕. มีการปฏิรูประบบราชการ มีการถ่ายโอนอำนาจสู่ท้องถิ่น

ภัยคุกคาม(Threat)

๑. ราคาพืชผลทางการเกษตรขึ้นอยู่กับภาวะทางการตลาดเกษตรกรไม่สามารถกำหนดราคาเองได้
๒. ความผันผวนของราคาผลผลิต (ปาล์ม น้ำมัน, ยางพารา) ส่งผลกระทบต่อรายได้ประชากร
๓. นโยบายของรัฐบาลและส่วนราชการระดับจังหวัดที่ขัดต่อเจตนารมณ์และความต้องการตลอดจนศักยภาพของประชาชนในพื้นที่
๔. การใช้แรงงานต่างด้าว นำมาซึ่งปัญหาของโรคระบาด เช่น ไข้เลือดออก ไข้มาเลเรีย เนื่องจากนายจ้างไม่มีระบบควบคุมที่ดีพอ
๕. การไม่กระตือรือร้นเรื่องการศึกษาและการฝึกอาชีพ
๖. ประชาชนขาดทักษะการพัฒนาอาชีพ

## ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
<p><b>๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้</b></p> <p>๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))</p> <p>๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))</p> <p>๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))</p> <p>๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))</p> <p>๑.๕ การสาธารณสุขและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))</p> <p>๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))</p>	<p>ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน นี้ คือ กองช่าง</p>
<p><b>๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</b></p> <p>๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))</p> <p>๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))</p> <p>๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))</p> <p>๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))</p> <p>๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖(๒))</p> <p>๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))</p> <p>๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))</p>	<p>ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงานประสานงาน คือ สำนักปลัด</p>
<p><b>๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</b></p> <p>๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))</p> <p>๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))</p> <p>๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))</p> <p>๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))</p> <p>๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))</p> <p>๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))</p>	<p>ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองช่าง และสำนักปลัด</p>

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
<p>๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))</p> <p>๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))</p> <p>๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))</p> <p>๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))</p> <p>๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))</p> <p>๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))</p> <p>๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))</p> <p>การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))</p>	<p>ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับกรมความร่วมมือของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความ เป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนด ส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสาน การปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการคือ กองคลัง และสำนักปลัด</p>
<p>๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗))</p> <p>๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))</p> <p>๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการ ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการ กำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ สำนักปลัด</p>
<p>๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))</p> <p>๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))</p> <p>๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))</p> <p>๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงาม ของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))</p>	<p>ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจใน ด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและ วัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการ กำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กอง การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p>

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
<p>๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))</p> <p>๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))</p> <p>๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))</p> <p>๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))</p> <p>๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))</p>	<p>ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกกองในองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา (สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และ หน่วยตรวจสอบภายใน</p>

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขาได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขาดำเนินการ

เมื่อนำภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขาตามที่ได้วิเคราะห์ข้อ ๕ มากำหนดเป็นภารกิจหลักและภารกิจรองและเมื่อได้วิเคราะห์แล้วเห็นว่า ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขาจะต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจ	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
<b>ภารกิจหลัก</b> ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา	๑. กองช่าง ๒. สำนักปลัด ๓. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
<b>ภารกิจรอง</b> ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน ๕. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๖. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร ๗. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๙. การส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน	๑. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๒. สำนักปลัด ๓. สำนักปลัด ๔. กองคลัง ๕. สำนักปลัด ๖. ทุกส่วนราชการ ๗. สำนักปลัด ๘. สำนักปลัด ๙. สำนักปลัด

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทสามัญและได้กำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด อบต. ตรวจสอบภายใน กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวน ๒๙ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๓๘ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๖๗ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขามีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จำนวนมากในส่วนราชการต่างๆจึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

๑. สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา จะเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในด้านต่างๆ ดังนี้

๑.๑ งานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ปัจจุบันนี้ประเทศไทยประสบปัญหาด้านโรคต่างๆมากมาย เช่น โรคไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) และเป็นโรคระบาดที่แพร่ไปทั่วโลก แม้สถานการณ์ในประเทศไทยจะมีแนวโน้มดีขึ้น แต่ก็ยังต้องเฝ้าระวังเพราะในต่างประเทศยังมีการแพร่ระบาดอยู่ มีผู้ติดเชื้อเป็นจำนวนมาก จากสถานการณ์ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขาได้ปฏิบัติตามคำสั่งและแนวทางปฏิบัติตลอดมา แต่ต้องประสบปัญหาในการปฏิบัติงานเนื่องจากขาดแคลนเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถในด้านสาธารณสุขโดยตรง อีกทั้งมีงานในด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมีปริมาณเป็นจำนวนมากขึ้นเรื่อย ๆ ดังนั้น สำนักปลัดจึงขอกำหนดตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

๒. กองคลัง ไม่มีการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมให้รับดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งแทนตำแหน่งที่ว่างเท่านั้น

๓. กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา จะเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในด้าน ต่างๆ ดังนี้

๓.๑ งานออกแบบและควบคุมอาคาร เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขานั้นมีประชากรเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ทุกปีมีทั้งประชากรที่เข้ามาตั้งถิ่นฐานใหม่ ๆ ในเขตพื้นที่และยังมีผู้ประกอบการที่เข้ามาใช้พื้นที่ ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา แต่ยังไม่มีการรับผิดชอบด้านงานออกแบบและควบคุมอาคารโดยตรง ซึ่งการมีผู้รับผิดชอบโดยตรงมีความรู้ความสามารถในด้านนี้โดยเฉพาะจะช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น กองช่างจึงขอกำหนดตำแหน่ง นายช่างเขียนแบบปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

๓.๒ งานประสาธาณูบโภค องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขานั้นมีประชากรเพิ่มขึ้นทุกๆปีมีทั้งประชากรที่ขยายครอบครัวและประชากรที่เข้ามาตั้งถิ่นฐานใหม่ๆในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขาทำให้มีภาระงานด้านงานประสาธาณูบโภค เพิ่มมากขึ้นถ้าเปรียบเทียบกับภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นกับเจ้าหน้าที่ที่ดูแลรับผิดชอบในด้านงานประสาธาณูบโภค นั้น เช่น งานผลิตน้ำประปา ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขามีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอยู่น้อยทำให้การปฏิบัติงานไม่เกิดผลประโยชน์ต่อประชาชนเท่าที่ควร ดังนั้น กองช่างจึงขอกำหนดตำแหน่ง พนักงานผลิตน้ำประปา (ประเภททั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา สำหรับกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม การปฏิบัติงานภายในสำนักงานนั้นมีศักยภาพเพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้แต่สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้นปัจจุบันมีปริมาณเด็กเล็กที่เพิ่มขึ้นทุกปีและยังมีการรับนโยบายจากส่วนกลางด้วยทำให้ พนักงานครู และผู้ดูแลเด็ก ที่มีอยู่ในปัจจุบัน ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่เนื่องจากปริมาณเด็กที่เพิ่มขึ้นเยอะเกินกว่า พนักงานครู และผู้ดูแลเด็ก ที่มีอยู่ ณ ตอนนี้อยู่ ดังนั้น กองการศึกษาฯ จึงขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไปโดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ดังนี้

โครงสร้างเดิม อบต.หน้าเขา	โครงสร้างใหม่ อบต. หน้าเขา	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักงานปลัด</b> ๑.๑ งานบริหารงานบุคคล ๑.๒ งานบริหารทั่วไป ๑.๓ งานแผนงานและงบประมาณ ๑.๔ งานนิติการและการพาณิชย์ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๗ งานกิจการสภาท้องถิ่น ๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๙ งานการเกษตรและปศุสัตว์	<b>๑. สำนักงานปลัด</b> ๑.๑ งานกรเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๓ งานแผนงานและงบประมาณ ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๘ งานการเกษตรและปศุสัตว์	
<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๔ งานธุรการ	<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงินและงานบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป	
<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณสุขภิบาล ๓.๔ งานผังเมือง ๓.๕ งานวิศวกรรมและโยธา	<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณสุขภิบาล ๓.๔ งานวิศวกรรมและโยธา ๓.๕ งานผังเมือง ๓.๖ งานบริหารงานทั่วไป	
<b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน ๔.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	<b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
<b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> - งานตรวจสอบภายใน	<b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> - งานตรวจสอบภายใน	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขาได้ทำการวิเคราะห์ที่มีภารกิจและปริมาณและได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขาและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒	สำนักงานปลัด อบต.(๐๑) หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓	นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๕	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายฯ (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก/ชก)	๑	-	-	-	-	-	-	ให้ยุบเลิก
๙	นิติกร (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก.ชก.) พนักงานจ้างภารกิจ	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
๑๒	ผช.นักวิชาการสุขาภิบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๔	พнг.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๕	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	ผช. นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	พนักงานประจำรถขยะ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๑๙	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๐	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕				

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<b>กองคลัง(๐๔)</b>								
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๒	นักวิชาการพัสดุ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักวิชาการคลัง(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง.ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>					-	-	-	
๘	ผ.ช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๙	ผ.ช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ผ.ช.เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ผ.ช.นักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๑๓	ลูกมือแผนกภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๑๔	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
	<b>รวม</b>	<b>๑๔</b>	<b>๑๔</b>	<b>๑๔</b>	<b>๑๔</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา อำเภอลำปาง จังหวัดลำปาง

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	กองช่าง(๐๕) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม กำหนดเพิ่ม
๒	วิศวกรโยธา (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นายช่างเขียนแบบ(ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	ผช.นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	ผช.นายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	ผช.เจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ผช.นายช่างไฟฟ้า								
๙	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	<b>รวม</b>	<b>๙</b>	<b>๑๑</b>	<b>๑๑</b>	<b>๑๑</b>	<b>+๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๗) ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	๓	๓	๓	+๓	-	-	
๓	นักวิชาการศึกษา (ชก.) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	ผช. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	ครู	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
๘	<u>พนักงานจ้างภารกิจ</u> ผู้ดูแลเด็ก	๔	๔	๔	๔	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๙	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> ผู้ดูแลเด็ก ภารโรง	๒ ๑	๓ ๑	๓ ๑	๓ ๑	+๑ -	-	-	
	รวม	๑๘	๑๙	๑๙	๑๙	+๔	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะมีในระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน	เงินประจำเดือน(๑)	ตำแหน่ง (๒)	ในระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙							
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่นกลาง/ตึก)		๑	-	๕๕๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐	ว่างเต็ม
	สำนักปลัด อบต.																		
๒	หน.สำนักงานปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๓	นักจัดการงานทั่วไป	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	( ๑๕,๔๒๐ )
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	( ๑๕,๔๒๐ )
๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	( ๒๕,๙๗๐ )
๗	นิติกร	ปก/ชก	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	( ๑๕,๔๒๐ )
๘	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก/ชก	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง	๑	๑	๒๘๕,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๒๙๖,๗๖๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๙๖๐	( ๒๓,๘๒๐ )
๑๐	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑			๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	( ว่างเต็ม )

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใ ในระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวนค า	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
																			เงินเดือน(๑)
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
๑๒	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๑๘๖,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๑๙๓,๙๒๐	๒๐๑,๖๐๐	๒๐๙,๖๔๐	( ๑๕,๕๓๐ )
๑๓	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๑๘๖,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๑๙๓,๙๒๐	๒๐๑,๖๐๐	๒๐๙,๖๔๐	( ๑๕,๕๓๐ )
๑๔	ผู้ช่วยนักวิชาการสาขาภิบาล	-	๑	๑	๑๘๖,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๑๙๓,๙๒๐	๒๐๑,๖๐๐	๒๐๙,๖๔๐	( ๑๕,๕๓๐ )
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๖๖,๔๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๑๖๐	๑๘๐,๑๒๐	๑๘๗,๔๕๐	( ๑๓,๘๗๐ )
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(พัชรี)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	( ๙,๔๐๐ )
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(พิชญา)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	( ๙,๔๐๐ )
๑๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาด	-	๑	๑	๑๘๔,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๑๙๓,๗๖๐	๑๙๙,๔๔๐	๒๐๗,๔๘๐	( ๑๕,๓๖๐ )
๑๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาด	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	( ๙,๔๐๐ )
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																			
๒๐	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	( ๙,๐๐๐ )
๒๑	คนงาน	-	๑	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	( ๑๘,๐๐๐ )
๒๒	คนงานประจำรถขยะ	-	๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	๐	๔	๔	๔	-	-	-	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	( ๓๖,๐๐๐ )
<b>กองคลัง</b>																			
๒๓	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหาร)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๒๔	นักวิชาการพัสดุ	ปก/ชก	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	( ๓๔,๖๘๐ )
๒๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๒๖	นักวิชาการคลัง	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๒๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๖๒,๐๐๐	( ๑๑,๙๖๐ )

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะได้ ในระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(๑)	ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๖๒,๐๐๐	( ๑๑,๙๖๐ )
๒๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๕๒,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๔๐๐	๑๖๔,๗๖๐	๑๗๑,๓๖๐	( ๑๒,๖๙๐ )
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๕๗,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๓,๔๔๐	๑๗๐,๐๔๐	๑๗๖,๘๘๐	( ๑๓,๐๙๐ )
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๕,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๑,๕๖๐	๑๕๗,๖๘๐	๑๖๔,๐๔๐	( ๑๒,๑๔๐ )
๓๓	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	๑	๑	๑๘๖,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๑๙๓,๙๒๐	๒๐๑,๑๖๐	๒๐๙,๘๘๐	( ๑๕,๕๓๐ )
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	ว่างเต็ม
๓๕	ลูกมือแผนกภาษีและทะเบียน	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๓๖	คนงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๓๗,๖๔๐	ว่างเต็ม
กองช่าง																			
๓๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหาร)	ตัน	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	( ๓๗,๙๖๐ )
๓๘	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	( ๓๑,๘๘๐ )
๓๙	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๔๐	นายช่างเขียนแบบ	ปง/ชง	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๔๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๔๐,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๖,๕๒๐	๑๕๒,๔๐๐	๑๕๘,๕๒๐	( ๑๑,๗๔๐ )
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๑,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๗๘,๖๘๐	๑๘๕,๘๘๐	๑๙๓,๓๒๐	( ๑๔,๓๒๐ )
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑	๑	๑๒๒,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๖,๙๖๐	๑๓๒,๑๒๐	๑๓๗,๕๒๐	( ๑๐,๑๗๐ )

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะไ			อัตรากำลังคน			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	ในระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙							
๔๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๒๗,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๓๒,๗๒๐	๑๓๘,๑๒๐	๑๔๓,๗๖๐	( ๑๐,๖๓๐ )
๔๕	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑	๑	๑๖๔,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๑,๔๘๐	๑๗๘,๔๔๐	๑๘๕,๖๔๐	( ๑๓,๗๔๐ )
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๔๖	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๔๗	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑						๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม *
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																			
๔๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (น้ำ	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	( ๓๔,๖๘๐ )
๔๙	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก.	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๙๖๐	( ๓๕,๗๗๐ )
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๕๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๘๐,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๔๔๐	๑๙๕,๐๐๐	๒๐๒,๘๐๐	( ๑๕,๐๑๐ )
๕๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๔๔,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๐,๑๒๐	๑๕๖,๒๔๐	๑๖๒,๖๐๐	( ๑๒,๐๒๐ )
๕๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	( ๑๑,๕๐๐ )
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๕๓	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านถ้ำไก่อ																			
๕๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑				การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้อีกเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว						
๕๕	ครู	-	๒	๒	๐	๐	๒	๒	๒				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใ ในระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวนค เงินเดือน(๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)															
																				๒๕๖๗
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
๕๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๓	-																ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	นางปราณี แสงศรี (๑๐,๑๗๐) อุดหนุน ๙๔๐๐ ส่วนที่ อบต. จ่ายส่วนเกิน ๗๗๐			๑	๙,๒๔๐	๐	๑	๑	๑				๔,๙๒๐	๕,๒๘๐	๕,๒๘๐	๑๔,๑๖๐	๑๙,๔๔๐	๒๔,๗๒๐		จ่ายจากเงินรา
๕๗	นางสาวเกษณี สมดวง (๑๕,๗๕๐)อุดหนุน ๙๔๐๐ ส่วนที่ อบต.จ่ายส่วนเกิน			๑	๗๖,๒๐๐	๐	๑	๑	๑				๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๘๓,๗๖๐	๙๑,๖๘๐	๙๙,๙๖๐		จ่ายจากเงินรา
๕๘	นางจิรารวรรณ สิงห์ชู (๑๕,๓๑๐) อุดหนุน ๙๔๐๐			๑	๗๐,๙๒๐	๐	๑	๑	๑				๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๗๘,๓๖๐	๘๖,๐๔๐	๙๓,๙๖๐		จ่ายจากเงินรา
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาดิน</b>																			
๕๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑											การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว
๖๐	ครู	-	๒	๒	๐	๐	๒	๒	๒											ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																			
๖๑	ผู้ดูแลเด็ก	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐		
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วย น้ำแก้ว</b>																			
๖๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑											การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว
๖๓	ครู	-	๒	๒	๐	๐	๒	๒	๒											ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
๖๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) อุดหนุน (๙๔๐๐)	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑											ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																			
๖๕	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		กำหนดเพิ่ม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ในระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวนคน	เงินเดือน(๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	หน่วยตรวจสอบภายใน																			
๖๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	( ๒๓,๐๘๐	
๕	รวม		๗๓	๕๒	๑๑,๙๑๘,๕๘๐	๓๓๖,๐๐๐	๗๒	๗๒	๗๒	๔	๐	๐	๑,๐๖๒,๐๖๐	๔๔๙,๔๐๐	๔๕๖,๙๖๐	๑๓,๕๓๒,๖๔๐	๑๓,๙๘๒,๐๔๐	๑๔,๔๓๙,๐๐๐		
๖	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %															๒,๐๒๙,๘๙๖	๒,๐๙๗,๓๐๖	๒,๑๖๕,๘๕๐		
๗	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๕,๕๖๒,๕๓๖	๑๖,๐๗๙,๓๔๖	๑๖,๖๐๔,๘๕๐		
๘	ร้อยละ ๕๐ จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๗,๙๗๗	๒๗,๕๒๒	๒๗,๐๖๖		

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติมที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕

เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ และ พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานคำนวณภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๑ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง

หรือกิจการสถานธนาอนุบาล และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ /เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ( ๕๓,๐๐๐,๐๐๐บาท)  
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำ ๕๕,๖๕๐,๐๐๐ บาท  $๕๓,๐๐๐,๐๐๐ + ๕\% = ๕๕,๖๕๐,๐๐๐$

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (๕๕,๖๕๐,๐๐๐ บาท)  
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำ ๕๘,๔๓๒,๕๐๐ บาท  $(๕๕,๖๕๐,๐๐๐ \times ๕\%) + ๕๕,๖๕๐,๐๐๐ = ๕๘,๔๓๒,๕๐๐$

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ (๕๘,๔๓๒,๕๐๐ บาท)  
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำ ๖๑,๓๕๔,๑๒๕ บาท  $(๕๘,๔๓๒,๕๐๐ \times ๕\%) + ๕๘,๔๓๒,๕๐๐ = ๖๑,๓๕๔,๑๒๕$

: ข้าราชการภายใน ลูกจ้างประจำภายใน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวน

ผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ (ตำแหน่งแถบสีคลุม)

: ข้าราชการครู พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่มโดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือนค่าตอบแทนตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ให้นำมาคำนวณเป็นภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ด้วย

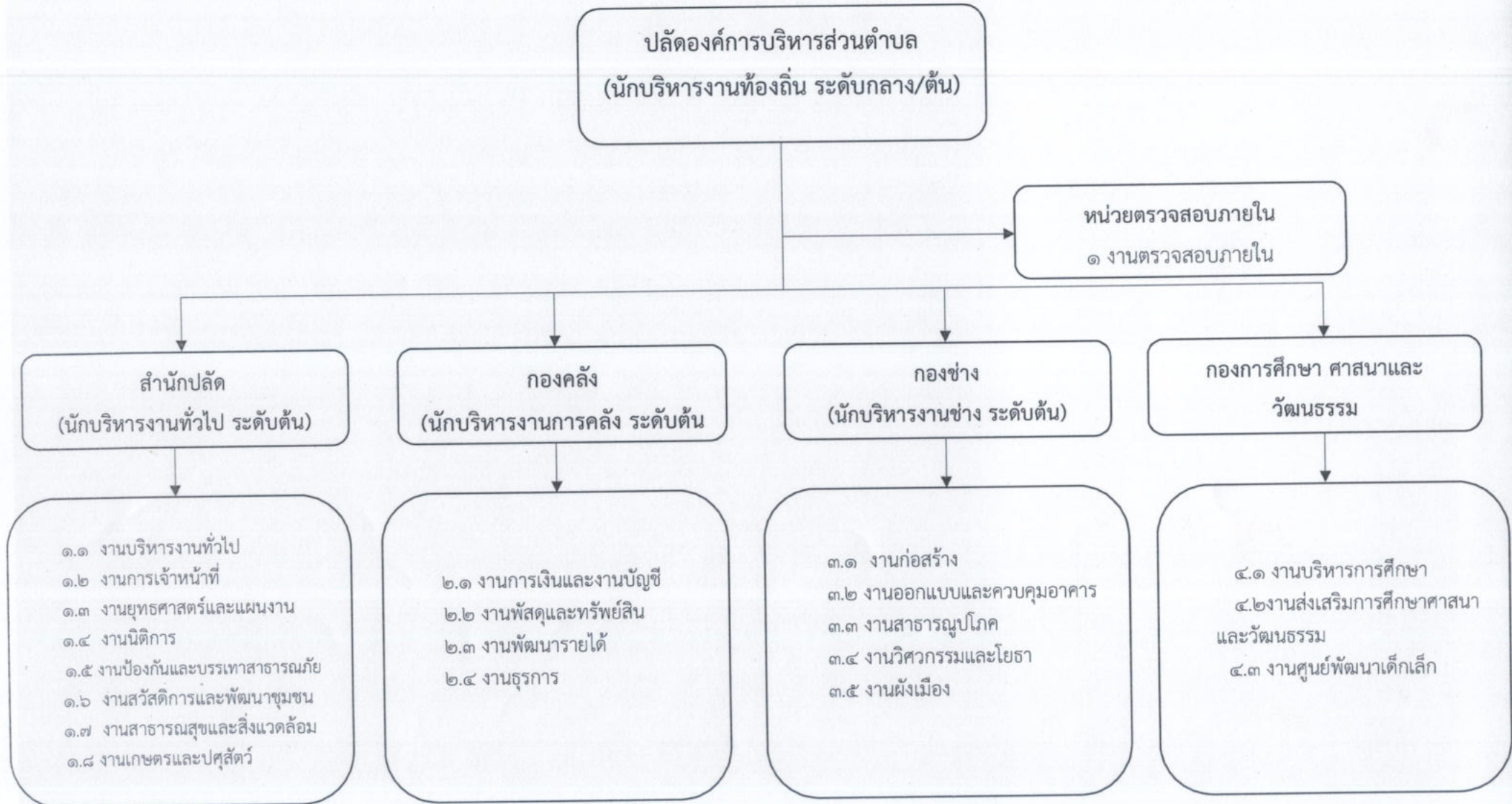
: ให้บันทึกข้อมูลเรียงลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

\*ข้อมูลเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

\*ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

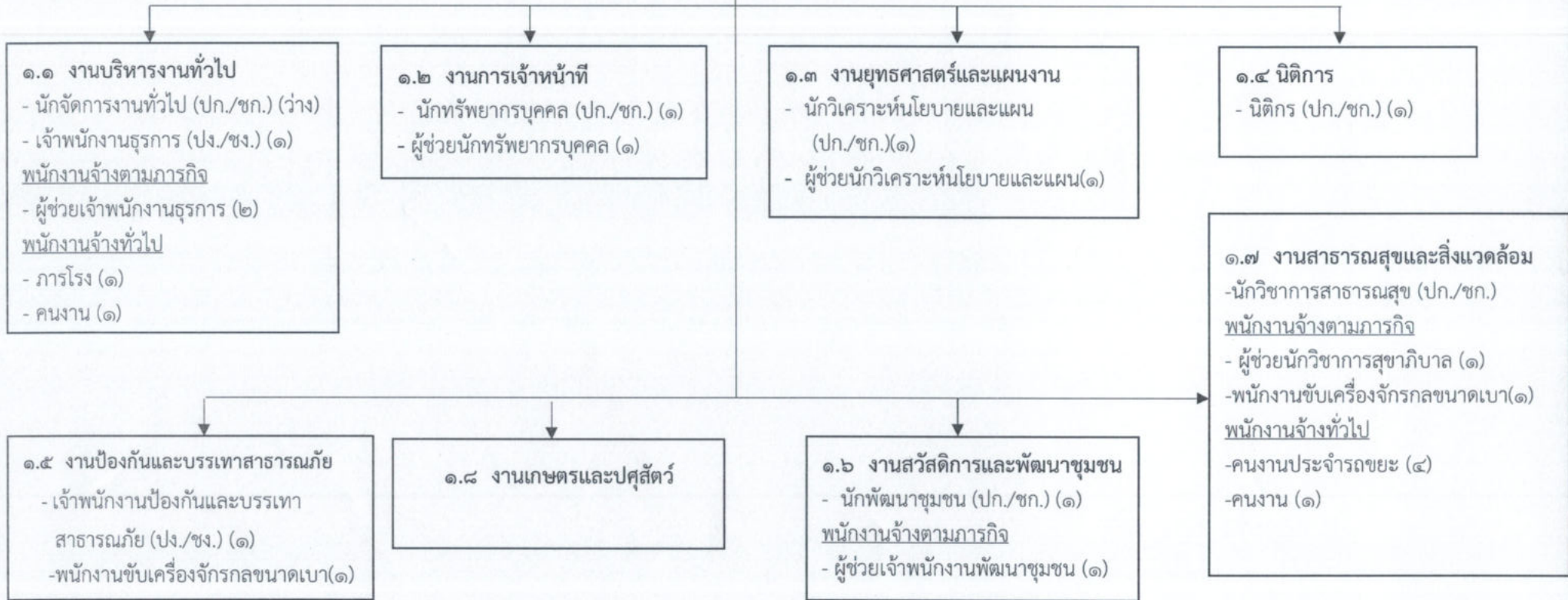
## ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

## โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา



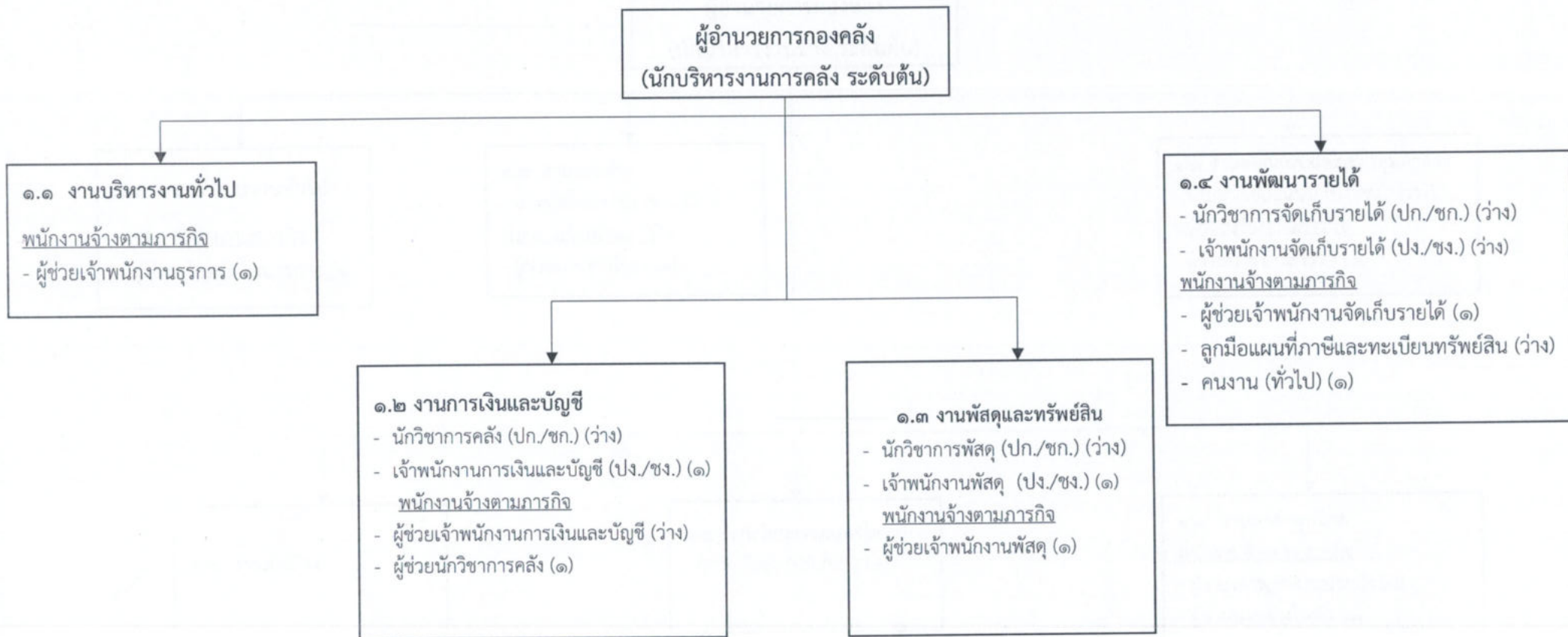
## โครงสร้างสำนักงานปลัด

หัวหน้าสำนักงานปลัด  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชช.	ปง.	ชง.	อาวุโส	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	๓	๑	-	-	๑	-	๑๕

## โครงสร้างการบริหารงานกองคลัง



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชช.	ปง.	ชง.	อาวุโส	
ระดับ							ปก.	ชก.	ชช.	ปง.	ชง.	อาวุโส	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๒	-	-	๔

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ	เงินเพิ่มอื่นๆ	
										ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน	
๑๗	นายภาณุพงศ์ คงน้อย	มัธยมตอนปลาย	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๘๔,๓๒๐			๑๘๔,๓๒๐
๑๘	นายฤกษ์ ชาติธิคุณ	ปวส.	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐			๑๑๒,๘๐๐
๑๙	นางนงศ์เยาว์ มรกต	-	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๑๒,๘๐๐			๑๑๒,๘๐๐
๒๐	นายจรรีก กระบี่น้อย	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๑๒,๘๐๐			๑๑๒,๘๐๐
๒๑	นายจักรภัทร พรหมศรีชาย	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๑๒,๘๐๐			๑๑๒,๘๐๐
๒๒	นายธวัชชัย ภัคดี	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๑๒,๘๐๐			๑๑๒,๘๐๐
๒๓	นายนทีธร ภัคดี	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๑๒,๘๐๐			๑๑๒,๘๐๐
๒๔	นายก้องเกียรติ พาหุการ	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๑๒,๘๐๐			๑๑๒,๘๐๐
๒๕	นายธวัชชัย ทองทิพย์	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๑๒,๘๐๐			๑๑๒,๘๐๐

## กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ	เงินเพิ่มอื่นๆ	
										ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน	
๕๑	นางสาวอัจฉรา อินทร	ปริญญาตรี	๐๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๐๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๐๐๐	๔๒๐๐๐	๕๐๐,๑๖๐
๕๒	น.ส.สุธาทิพย์ เกื้อกุลบุตร	ปริญญาตรี	๐๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๐๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔๒๙,๒๔๐	-	-	๔๒๙,๒๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๕๓	นางสาวทวิมล ช่วยรอด	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๐,๑๒๐	-	-	๑๘๐,๑๒๐
๕๔	นางสาวกนกนภา สังข์รอด	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๔๔,๒๔๐	-	-	๑๔๔,๒๔๐
๕๕	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	-	ว่างเดิม
๕๖	นางจิราภรณ์ ศรีจันทร์	ปริญญาตรี	๑๓๐๘๖๖๐๐๖๓	ครู	ชก.	๑๓๐๘๖๖๐๐๖๓	ครู	ชก.	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๗	นางสาวขวัญตา สังข์รอด	ปริญญาตรี	๑๓๐๘๖๖๐๐๖๒	ครู	ชก.	๑๓๐๘๖๖๐๐๖๒	ครู	ชก.	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๘	นางเพชรแก้ว ภัคดี	ปริญญาโท	๑๓๐๘๖๖๐๐๖๔	ครู	ชก.	๑๓๐๘๖๖๐๐๖๔	ครู	ชก.	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๙	นางสาวสุปัญญา สุวรรณพันธ์	ปริญญาโท	๑๓๐๘๖๖๐๐๖๕	ครู	ชก.	๑๓๐๘๖๖๐๐๖๕	ครู	ชก.	-	-	-	เงินอุดหนุน
๖๐	นางสาวปรดี ศิลปรัตน์	ปริญญาตรี	๑๓๐๘๖๖๐๐๖๑	ครู	ชก.	๑๓๐๘๖๖๐๐๖๑	ครู	ชก.	-	-	-	เงินอุดหนุน
๖๑	นางสาวจิราพร รัตนพันธ์	ปริญญาตรี	๑๓๐๘๖๖๐๐๖๖	ครู	ชก.	๑๓๐๘๖๖๐๐๖๖	ครู	ชก.	-	-	-	เงินอุดหนุน
๖๒	นางจิราวรรณ สิงห์ชู	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๖๓	นางสาวปราณี แสงศรี	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	(เงินรายได้ อบต.)
๖๔	นางเกษณี สมดวง	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	
๖๕	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป												
๖๖	นางสาวสกุลทรัพย์ ภารกุล	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
๖๗	นางสาวขวัญดาว เกื้อกุลบุตร	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
๖๘	นางวิไลพร บุญมา	-	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
๖๙	-	-	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม

## กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ	เงินเพิ่มอื่นๆ	
										ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน	
๔๐.	นายชะโอสถ สั้งชรอด	ปริญญาตรี	๐๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๕๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๕๓๙,๕๖๐
๔๑.	นายประสงค์ คำทอง	ปริญญาตรี	๐๑-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชก.	๐๑-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชก.	๓๘๒,๕๖๐	-	-	๓๘๒,๕๖๐
๔๒.	-	-	๐๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๐๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๔๓.	-	-	-	-	-	๐๑ ๓ ๐๕ ๔๗๐๒ ๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๔.	นายเกียรติศักดิ์ แต้มทอง	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานประปา	-	-	ผช.เจ้าพนักงานประปา	-	๑๒๒,๐๔๐	-	-	๑๒๒,๐๔๐
๔๕.	นางสาวจันทิพย์ ชันพระแสง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๑,๗๒๐	-	-	๑๗๑,๗๒๐
๔๖.	นายยุทธชัย ชูศรี	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔๐,๘๘๐	-	-	๑๔๐,๘๘๐
๔๗.	นายวันโชค สกุลเพชร	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๒๗,๕๖๐	-	-	๑๒๗,๕๖๐
๔๘.	นายสุทิน ชมเชย	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑๖๔,๘๘๐	-	-	๑๖๔,๘๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๙.	นายสุนทร ไหมสี	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๐.	-	-	-	-	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม

## กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
๒๖.	-	-	๐๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒๐๐๐	๔๒๐๐๐	๔๙๗,๖๐๐ ว่างเต็ม
๒๗.	-	-	๐๑-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก.ชก.	๐๑-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๒๘.	นางสาวศิรินทร หลานไทย	ปริญญาโท	๐๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๐๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๔๑๖,๑๖๐	-	-	๔๑๖,๑๖๐
๒๙.	-	-	๐๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.ชก.	๐๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเต็ม
๓๐.	นางสาวบุปผา คำด้วงโรม	ปริญญาตรี	๐๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๐๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑๔๓,๕๒๐	-	-	๑๔๓,๕๒๐
๓๑.	-	-	๐๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๐๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเต็ม
๓๒.	นายปิยะ หอสังข์	ปวส.	๐๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๐๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๔๓,๕๒๐	-	-	๑๔๓,๕๒๐
๓๓.	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางมาลี ศรีชาย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๕๗,๐๘๐	-	-	๑๕๗,๐๘๐
๓๔.	นางสาววรรณิกา จุลวัฒน์	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๕๒,๒๘๐	-	-	๑๕๒,๒๘๐
๓๕.	นางสาวศิริธญา ชูประพันธ์	ปริญญาตรี	-	ผช.นักวิชาการคลัง	-	-	ผช.นักวิชาการคลัง	-	๑๘๖,๓๖๐	-	-	๑๘๖,๓๖๐
๓๖.	นายวิชาติ หนูเกิด	ปริญญาตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๕,๖๘๐	-	-	๑๔๕,๖๘๐
๓๗.	-	-		ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี			ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑๓๘,๐๐๐	-	-	ว่างเต็ม
๓๘.	-	-		ลูกมือช่างแผนกที่ภาษีและทะเบียน ทรัพย์สิน			ลูกมือช่างแผนกที่ภาษีและทะเบียน ทรัพย์สิน		๑๓๘,๐๐๐	-	-	ว่างเต็ม
๓๙.	พนักงานจ้างทั่วไป	-		คนงาน			คนงาน		๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเต็ม

## ตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ	เงินเพิ่มอื่นๆ	
										ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน	
๗๐	นางสาวปราณี ชันพระแสง	ปริญญาตรี	๐๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๐๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๒๗๖,๙๖๐	-	-	๒๗๖,๙๖๐

กำหนดตำแหน่ง/ยุบเลิก

แบบขออนุมัติ ยุบเลิกและหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗  
องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่

ลำดับที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล		จำนวนพนักงานจ้างของส่วนราชการนี้ (ที่มี/ว่าง)	ตำแหน่งนี้อยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีหรือไม่	ความเห็น ก.อบต. จังหวัด
					ของ อบต. (ที่มี/ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)			
๑	สำนักปลัดงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) ๐๑-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	๑	เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา มีงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมตามแผนโครงสร้าง ซึ่งทางองค์กรยังขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจและความชำนาญในด้านสาธารณสุข โดยตรง จึงจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒๙/๙	๙/๔	๑๕/-	ไม่อยู่	
๒	กองช่างงานออกแบบและควบคุมอาคาร	นายช่างเขียนแบบ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) ๐๑-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	๑	เนื่องจากโครงสร้างกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขายังไม่เป็นไปตาม ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการอื่นๆขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ ดังนั้น จึงขอ กำหนดตำแหน่ง นายช่างเขียนแบบปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานโครงสร้าง	๒๙/๙	๓/๑	๖/-	ไม่อยู่	

ลำดับที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล		จำนวนพนักงานจ้างของส่วนราชการนี้ (ที่มี/ว่าง)	ตำแหน่งนี้อยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีหรือไม่	ความเห็น ก.อบต. จังหวัด
					ของ อบต. (ที่มี/ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ที่มี/ว่าง)			
๓	กองช่างงานสาธารณสุข	พนักงานผลิตน้ำประปา (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	เนื่องจากมีภาระงานและภาระกิจที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งบุคลากรที่มีอยู่จำนวนน้อยไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทันถ่วงที ตามความเดือนร้อนของประชาชน ดังนั้นจึงขอกำหนดตำแหน่งพนักงานผลิตน้ำประปา	๒๙/๙	๓/๑	๖/-	ไม่อยู่	
๔	กองศึกษา งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	เนื่องจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้ง ๓ ศูนย์มีจำนวนเด็กที่เพิ่มมากขึ้นทำให้ภาระงานในการรับผิดชอบก็เพิ่มมากขึ้นเช่นกัน เพื่อให้การเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลจึงขอกำหนดตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก ประเภททั่วไป ให้สอดคล้องกับจำนวนเด็ก	๒๙/๙	๘/๘	๑๐/๒	ไม่อยู่	
๕	สำนักปลัดงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ขก.) ๐๑-๓-๐๑-๓๖๐๖-๐๐๑	๑	เหตุผลในการยุบเลิกเนื่องจากตำแหน่งดังกล่าวที่บรรจุอยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) นั้น เป็นระยะเวลาไม่นานและมีได้มีผู้มาดำรงตำแหน่ง ดังนั้นเพื่อมิให้เป็นภาระ	๒๙/๙	๙/๔	๑๕/-	อยู่ (๒๕๖๔)	

ลงชื่อ .....

นายเชโฮส สัจจรอด  
ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาราชการแทน  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา

ลงชื่อ .....

(นายวรรณ บัญประกอบ)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา

แบบขออนุมัติ กำหนด ยุบเลิกและหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง (เป็นกรณีพิเศษ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา อำเภอลำปาง จังหวัดกระบี่

ลำดับที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง	ขออนุมัติ	เป็นตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง	ส่วนราชการ	เหตุผลและความจำเป็น	ตำแหน่งนี้อยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีหรือไม่	ความเห็น ก.อบต. จังหวัด
๑	สำนักปลัดงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) ๐๑-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	กำหนดเพิ่ม	นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) ๐๑-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	สำนักปลัดงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา มีงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมตามแผนโครงสร้าง ซึ่งทางองค์กรยังขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจและความชำนาญในด้านสาธารณสุข โดยตรง จึงจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ไม่อยู่	
๒	กองช่างงานออกแบบและควบคุมอาคาร	นายช่างเขียนแบบ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) ๐๑-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	กำหนดเพิ่ม	นายช่างเขียนแบบ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) ๐๑-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	กองช่างงานออกแบบและควบคุมอาคาร	เนื่องจากโครงสร้างกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขายังไม่เป็นไปตาม ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการอื่นๆขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ ดังนั้น จึงขอ กำหนดตำแหน่ง นายช่างเขียนแบบปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานโครงสร้าง	ไม่อยู่	

ลงชื่อ .....

นายชเชโอส สี่ซรอด

ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา

ลงชื่อ .....

(นายวรรณะ บุญประกอบ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา

แบบขออนุมัติ กำหนด ยุบเลิกและหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง (เป็นกรณีพิเศษ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่

ลำดับที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง	ขออนุมัติ	เป็นตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง	ส่วนราชการ	เหตุผลและความจำเป็น	ตำแหน่งนี้อยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีหรือไม่	ความเห็น ก.อบต. จังหวัด
๓	กองช่าง งานสาธารณสุข	พนักงานผลิตน้ำประปา (พนักงานจ้างทั่วไป)	กำหนดเพิ่ม	พนักงานผลิตน้ำประปา (พนักงานจ้างทั่วไป)	กองช่าง งานสาธารณสุข	เนื่องจากมีภาระงานและภาระกิจที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งบุคลากรที่มีอยู่จำนวนน้อยไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทันถ่วงที ตามความเดือดร้อนของประชาชน ดังนั้นจึงขอกำหนดตำแหน่งพนักงานผลิตน้ำประปา	ไม่อยู่	
๔	กองศึกษา งานศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)	กำหนดเพิ่ม	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)	กองศึกษา งานศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	เนื่องจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้ง ๓ ศูนย์มีจำนวนเด็กที่เพิ่มมากขึ้นทำให้ภาระงานในการรับผิดชอบก็เพิ่มมากขึ้นเช่นกัน เพื่อให้การเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลจึงขอ กำหนดตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก ประเภททั่วไป ให้สอดคล้องกับจำนวนเด็ก	ไม่อยู่	
๕	สำนักปลัด งานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) ๐๑-๓-๐๑-๓๖๐๖-๐๐๑	ยุบเลิก	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) ๐๑-๓-๐๑-๓๖๐๖-๐๐๑	สำนักปลัด งานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	เนื่องจากตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข สังกัดสำนักงานปลัด เป็นตำแหน่งว่าง มาเป็นระยะเวลาอันยาวนานจึงขอยุบเลิกตำแหน่ง เพื่อเป็นการประหยัดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล	อยู่ ๒๕๖๔	

ลงชื่อ .....

นายชเชโอส สันซรอด

ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา

ลงชื่อ .....

(นายวรรณะ บุญประกอบ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา

กรอบตำแหน่งของส่วนราชการที่ขออนุมัติยุบเลิกหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง  
องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๐๑-๓-๐๐๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	ว่าง	-	-	

๑) ส่วนราชการ สำนักงานปลัด มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๐๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ว่าง	-	-	
๒	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ว่าง	-	-	
๓	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	ไม่ว่าง	-	-	
๔	๐๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	ไม่ว่าง	-	-	
๕	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ว่าง	-	-	
๖	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกรปฏิบัติการ	ไม่ว่าง	-	-	
๗	๐๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	ว่าง	-	-	
๘	๐๑-๓-๐๑-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล ปก./ชก	ว่าง	ยุบเลิก	๑	
๙	๐๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ปง./ชง.	ว่าง			
๑๐	๐๑-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. พนักงานจ้างตามภารกิจ	ว่าง	กำหนดเพิ่ม	๑	
๑๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	-	
๑๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	-	
๑๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ไม่ว่าง	-	-	
๑๔	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ไม่ว่าง	-	-	
๑๕	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ไม่ว่าง	-	-	
๑๖	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ไม่ว่าง	-	-	
๑๗	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ไม่ว่าง	-	-	
๑๘	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	ไม่ว่าง	-	-	
		พนักงานจ้างทั่วไป				
๑๙	-	คนงาน	ไม่ว่าง	-	-	
๒๐	-	คนงาน	ไม่ว่าง	-	-	
๒๑	-	คนงานประจำรถขยะ	ไม่ว่าง	-	-	
๒๒	-	คนงานประจำรถขยะ	ไม่ว่าง	-	-	
๒๓	-	คนงานประจำรถขยะ	ไม่ว่าง	-	-	
๒๔	-	คนงานประจำรถขยะ	ไม่ว่าง	-	-	
๒๕	-	ภารโรง	ไม่ว่าง	-	-	

กรอบตำแหน่งของส่วนราชการที่ขออนุมัติยุบเลิกหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง  
องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

๒) ส่วนราชการ กองคลัง มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๐๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	ว่าง			
๒	๐๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	ไม่ว่าง			
๓	๐๑-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	ว่าง			
๔	๐๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	ว่าง			
๕	๐๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง	ว่าง			
๖	๐๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ไม่ว่าง	-	-	
๗	๐๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ไม่ว่าง	-	-	
		<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>		-	-	
๘	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ไม่ว่าง	-	-	
๙	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	ไม่ว่าง	-	-	
๑๐	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	-	
๑๑	-	ผช.นักวิชาการคลัง	ไม่ว่าง	-	-	
๑๒	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ว่าง	-	-	
๑๓	-	ลูกมือช่างแผนกภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	ว่าง	-	-	
		<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>				
๑๔	-	คนงาน	ว่าง	-	-	

๓) ส่วนราชการ กองช่าง มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๐๑-๓-๐๕-๒๐๑๐๓-๐๐๑	(ผู้อำนวยการกองช่าง) นักบริหารงานช่างระดับต้น	ไม่ว่าง	-	-	
๒	๐๑-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธาชำนาญการ	ไม่ว่าง	-	-	
๓	๐๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา ปง./ชง.	ว่าง	-	-	
๔	๐๑-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ ปง./ชง.	ว่าง	กำหนดเพิ่ม	๑	
		<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>				
๕	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ไม่ว่าง	-	-	
๖	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	-	
๗	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	ไม่ว่าง	-	-	
๘	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ไม่ว่าง	-	-	
		ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	ไม่ว่าง	-	-	
๙		<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>				
๑๐	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	ไม่ว่าง			
๑๑	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	ว่าง	กำหนดเพิ่ม	๑	



บัญชีแสดงรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่นต่องบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา อำเภอเขาค้อ จังหวัดกระบี่

(ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗)

รายจ่ายประจำปี		รายจ่าย		รายจ่ายหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง									หมายเหตุ
ก่อนปี ปัจจุบัน ๑ปี (บาท)	ปัจจุบัน (บาท)	จำนวนเงิน ที่เพิ่มขึ้น (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายจ่ายหมวด เงินเดือน พนักงานส่วน ตำบล	คิดเป็น ร้อยละ	รายจ่าย หมวด ค่าจ้าง ประจำ	คิดเป็น ร้อยละ	รายจ่าย หมวดค่าจ้าง ชั่วคราว	คิดเป็น ร้อยละ	รายจ่าย ประโยชน์ ตอบแทนอื่นๆ (บาท)	รวมรายจ่ายหมวด เงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ ตอบแทนอื่นๆ (๒) = ๕+๗+๙+๑๑	คิดเป็น ร้อยละ (๑๓)	
(๑)	(๒)	(๓)	(๔)	(๕)	(๖)	(๗)	(๘)	(๙)	(๑๐)	(๑๑)	(๑๒)	(๑๓)	
๕๓,๐๐๐,๐๐๐	๕๕,๖๕๐,๐๐๐	๒,๖๕๐,๐๐๐	๔.๗๖	๘,๐๖๗,๙๐๐	๑๔.๕๐	-	-	๔,๙๖๒,๘๔๐	๘.๙๒	๑,๙๕๒,๘๑๑	๑๔,๙๘๓,๕๕๑	๒๖.๙๒	ก่อนปรับปรุง
๕๓,๐๐๐,๐๐๐	๕๕,๖๕๐,๐๐๐	๒,๖๕๐,๐๐๐	๔.๗๖	๘,๓๕๓,๘๐๐	๑๕.๐๑	-	-	๕,๑๗๘,๘๔๐	๙.๓๑	๒,๐๒๙,๘๙๖	๑๕,๕๖๒,๕๓๖	๒๗.๙๗	หลังปรับปรุง

ลงชื่อ .....

นายชะโอสถ สั้งซรอด

ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา

ลงชื่อ .....

(นายวรรณะ บุญประกอบ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา

ปริมาณงาน

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติตำแหน่ง  
ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๐๑-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑  
สังกัดสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา

ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ทำงาน (นาท) (๓)	ปริมาณงานต่อปี (๔)	เวลาทั้งหมดต่อปี (๕)	จำนวนตำแหน่งที่ ต้องการ (๖)
๑	สำรวจ รวบรวม ข้อมูลทางสถิติและวิชาการเบื้องต้นที่ไม่ซับซ้อนเกี่ยวกับงานด้านสาธารณสุข	๖๐	๘๐๐	๔๘,๐๐๐	๐.๕๘
๒	งานส่งเสริมสุขภาพ	๑๘๐	๖	๑,๐๘๐	๐.๐๑
๓	งานควบคุมป้องกันโรคและภัยสุขภาพ และการฟื้นฟูสุขภาพ	๑๘๐	๑๒	๒,๑๖๐	๐.๐๓
๔	งานส่งเสริมสุขภาพอนามัยสิ่งแวดล้อมการควบคุมป้องกันโรคและภัยสุขภาพ	๔๘๐	๑๒	๕,๗๖๐	๐.๐๗
๕	การเฝ้าระวังโรค รักษาเบื้องต้น และติดตามฟื้นฟูสุขภาพในชุมชน	๒๔๐	๗	๑,๖๘๐	๐.๐๒
๖	การรวบรวมข้อมูลและศึกษาเกี่ยวกับการเกิดโรค และการแพร่กระจาย	๑,๔๔๐	๖	๘,๖๔๐	๐.๑๐
๗	รวบรวมข้อมูลและประสานงานกับเครือข่ายภาคี	๔๘๐	๒๔	๑๑,๕๒๐	๐.๑๔
๘	จัดทำฐานข้อมูลเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับงานด้านสาธารณสุข	๒,๔๐๐	๒	๔,๘๐๐	๐.๐๖
๙	การเฝ้าระวังและควบคุมการระบาดของโรค	๑๘๐	๖	๑,๐๘๐	๐.๐๑
๑๐	ประชาสัมพันธ์ข่าวสารด้านสาธารณสุข	๑๒๐	๒๔	๒,๘๘๐	๐.๐๓
๑๑	งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ	๑๒๐	๕๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗
	รวม				๑.๑๓

ลงชื่อ.....ผู้รับรองข้อมูล

(นางสาวนันท์นภัส ขวัญศรีสุทธิ)

ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ รักษาราชการแทน  
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา

(ลงชื่อ).....

(นายชะโอส สัจจรอด)

ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาราชการแทน  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง  
พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานผลิตน้ำประปา  
สังกัดกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา

ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ทำงาน (นาที่) (๓)	ปริมาณงานต่อปี (๔)	เวลาทั้งหมดต่อปี (๕)	จำนวนตำแหน่งที่ ต้องการ (๖)
๑	การดูแลควบคุมการผลิตและจำหน่ายน้ำประปา	๑๕๐	๒๒๕	๓๓,๗๕๐	๐.๔๑
๒	การติดตั้งมิเตอร์น้ำประปา	๑๒๐	๒๐๐	๒๔,๐๐๐	๐.๒๙
๓	การตรวจสอบ แก๊ส ปรับปรุงซ่อมมาตรวัดน้ำ	๘๐	๔๐๐	๓๒,๐๐๐	๐.๓๙
๔	กาจดมาตรน้ำประปา/การเก็บเงินตามหน่วยของการใช้น้ำ	๑,๘๐๐	๑๒	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖
๖	การต่อท่อประปา	๒๔๐	๔๕๐	๑๐๘,๐๐๐	๑.๓๐
๗	การจัดทำแผนโครงการเป่าล้างระบบประปา(ล้างหน้าทราย)	๑๕๐	๙๐	๑๓,๕๐๐	๐.๑๖
๘	จัดทำแผนการดูแลบำรุงรักษา พัสตุ ครุภัณฑ์ และอุปกรณ์เกี่ยวกับประปา	๙๐	๑๒	๑,๐๘๐	๐.๐๑
๙	แก๊สระบบควบคุมมอเตอร์	๑๒๐	๕๕	๖,๖๐๐	๐.๐๘
๑๐	การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน	๙๐	๑๘๐	๑๖,๒๐๐	๐.๒๐
๑๑	จัดทำบันทึกเสนอรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชา	๖๐	๑๘๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
๑๒	การปฏิบัติงานอื่นๆที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	๗๐	๙๐	๖,๓๐๐	๐.๐๘
รวม					๓.๓๑

ลงชื่อ.....ผู้รับรองข้อมูล

(นายชะโอสถ สัจจรอด)  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง

(ลงชื่อ).....

(นายชะโอสถ สัจจรอด)  
ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาการแทน  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง  
พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก  
สังกัดกองศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา

ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาท) (๓)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (๔)	เวลาทั้งหมด (นาท) (๕)	จำนวนตำแหน่งที่ ต้องการ (๖)
๑	รับส่งเด็กก่อนวัยเรียน คัดกรองอาการป่วยรายบุคคล ประสานสัมพันธ์ผู้ปกครองที่มารับ-ส่งเด็กในแต่ละวัน	๒๕	๕๒๐๐	๑๓๐,๐๐๐	๑.๕๖
๒	จัดทำแผนประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อจัดกิจกรรมให้เด็กมีความพร้อมและสอดคล้องกับพัฒนาการเด็กตามวัย	๖๐	๑,๕๖๐	๙๓,๖๐๐	๑.๑๓
๓	จัดประสบการณ์เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามแผน อบรมเลี้ยงดูเด็กก่อนวัยเรียนและประเมินพัฒนาการผู้เรียนให้ครบทุกด้าน	๙๐	๓,๑๒๐	๒๘๐,๘๐๐	๓.๓๘
๔	จัดหา ผลิตสื่อ และนวัตกรรมในการสอนให้เหมาะสมตามวัย	๔๐	๕๒๘	๒๑,๑๒๐	๐.๒๕
๕	จัดเตรียมสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ภายในห้องเรียนให้สะอาดเรียบร้อยและปลอดภัย	๑๐	๔๐๐	๔,๐๐๐	๐.๐๕
๖	ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าเพื่อนำไปพัฒนาผู้เรียน	๒๐	๕๒๘	๑๐,๕๖๐	๐.๑๓
๗	จัดทำบันทึกและรายงานผลการปฏิบัติงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและรวบรวมผลงานเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นตอน	๖๐	๕๒๘	๓๑,๖๘๐	๐.๓๘
๘	เช็คสถิติการมาเรียน	๑๐	๕๒๐	๕,๒๐๐	๐.๐๖
๙	ตรวจสอบคุณภาพอาหารเสริม (นม)	๑๐	๕๒๐	๕,๒๐๐	๐.๐๖
๑๐	การบันทึกข้อมูลนักเรียนและเด็กเล็กในระบบสารสนเทศทางการศึกษาทางการศึกษา (LCE)	๑๐๐๐	๑	๑,๐๐๐	๐.๐๑
๑๑	ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย	๓๐	๕๒๘	๑๕,๘๔๐	๐.๑๙
รวม					๗.๒๐

ลงชื่อ.....ผู้รับรองข้อมูล

(นางสาวอัจฉรา อินทร)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม

(ลงชื่อ).....

(นายชะโอสถ สังข์รอด)

ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาราชการแทน

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง  
ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๐๑-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑  
สังกัดสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา

ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี (๓)	ก่อน ๒ ปี (๔)	ก่อน ๑ ปี (๕)	
๑	สำรวจ รวบรวม ข้อมูลทางสถิติและวิชาการเบื้องต้นที่ไม่ซับซ้อนเกี่ยวกับงานด้านสาธารณสุข	๕๐๐	๖๐๐	๗๐๐	
๒	งานส่งเสริมสุขภาพ	๔	๖	๖	
๓	งานควบคุมป้องกันโรคและภัยสุขภาพ และการฟื้นฟูสุขภาพ	๑๒	๑๒	๑๒	
๔	งานส่งเสริมสุขภาพอนามัยสิ่งแวดล้อมการควบคุมป้องกันโรคและภัยสุขภาพ	๖	๑๒	๑๒	
๕	การเฝ้าระวังโรค รักษาเบื้องต้น และติดตามฟื้นฟูสุขภาพในชุมชน	๖	๖	๖	
๖	การรวบรวมข้อมูลและศึกษาเกี่ยวกับการเกิดโรค และการแพร่กระจาย	๕	๕	๕	
๗	รวบรวมข้อมูลและประสานงานกับเครือข่ายภาคี	๑๕	๒๐	๒๐	
๘	จัดทำฐานข้อมูลเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับงานด้านสาธารณสุข	๒	๒	๒	
๙	การเฝ้าระวังและควบคุมการระบาดของโรค	๕	๕	๕	
๑๐	ประชาสัมพันธ์ข่าวสารด้านสาธารณสุข	๑๐	๑๒	๑๒	
๑๑	งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ	๓๐	๔๐	๔๕	

ลงชื่อ .....

นายเชโฮส สึงขรอด

ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา

ลงชื่อ .....

นายวรรณะ บุญประกอบ

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง  
พนักงานประเภททั่วไป ตำแหน่ง พนักงานผลิตน้ำประปา  
สังกัดกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา

ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี (๓)	ก่อน ๒ ปี (๔)	ก่อน ๑ ปี (๕)	
๑	การดูแลควบคุมการผลิตและจำหน่ายน้ำประปา	๑๒๐	๑๘๐	๒๒๕	
๒	การติดตั้งมิเตอร์น้ำประปา	๑๒๐	๑๘๐	๒๐๐	
๓	การตรวจสอบ แก๊ส ปรับปรุงซ่อมมาตรวัดน้ำ	๑๘๐	๒๖๐	๔๐๐	
๔	กาจดมาตรน้ำประปา/การเก็บเงินตามหน่วยของการใช้น้ำ	๑๒	๑๒	๑๒	
๕	การต่อท่อประปา	๑๖๐	๒๕๐	๔๕๐	
๖	การจัดทำแผนโครงการเป่าล้างระบบประปา(ล้างหน้าทราย)	๔๕	๖๕	๙๐	
๗	จัดทำแผนการดูแลบำรุงรักษา พัสตุ ครุภัณฑ์ และอุปกรณ์เกี่ยวกับประปา	๙	๙	๑๒	
๘	แก๊วระบบควบคุมมอเตอร์	๓๗	๔๒	๕๕	
๙	การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน	๙๐	๑๓๐	๑๘๐	
๑๐	จัดทำบันทึกเสนอรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชา	๙๐	๑๓๐	๑๘๐	
๑๑	การปฏิบัติงานอื่นๆที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	๔๐	๖๐	๙๐	

ลงชื่อ .....

นายชเชโอสถ สังข์รอด  
ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาราชการแทน  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา

ลงชื่อ .....

นายวรรณะ บุญประกอบ  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง  
พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก  
สังกัดกองศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ก่อน ๓ ปี	ก่อน ๒ ปี	ก่อน ๑ ปี	หมายเหตุ
๑	รับส่งเด็กก่อนวัยเรียน คัดกรองอาการป่วยรายบุคคล ประสานสัมพันธ์ผู้ปกครองที่มารับ-ส่งเด็กในแต่ละวัน	๔๐	๔๒	๔๕	
๒	จัดทำแผนประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อจัดกิจกรรมให้เด็กมีความพร้อมและสอดคล้องกับพัฒนาการเด็กตามวัย	๑๕	๑๕	๑๕	
๓	จัดประสบการณ์เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามแผน อบรมเลี้ยงดูเด็กก่อนวัยเรียนและประเมินพัฒนาการผู้เรียนให้ครบทุกด้าน	๑๔๐	๑๔๐	๑๕๐	
๔	จัดหา ผลิตสื่อ และนวัตกรรมในการสอนให้เหมาะสมตามวัย	๑๐	๑๐	๑๐	
๕	จัดเตรียมสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ภายในห้องเรียนให้สะอาดเรียบร้อยและปลอดภัย	๕	๕	๕	
๖	ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าเพื่อนำไปพัฒนาผู้เรียน	๗	๗	๘	
๗	จัดทำบันทึก และรายงานผลการปฏิบัติงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและรวบรวมผลงานเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นตอน	๔๐	๔๐	๔๐	
๘	เช็กสถิติการมาเรียน	๕	๕	๕	
๙	ตรวจสอบคุณภาพอาหารเสริม (นม)	๕	๕	๕	
๑๐	การบันทึกข้อมูลนักเรียนและเด็กเล็กในระบบสารสนเทศทางการศึกษาทางการศึกษา (LCE)	๔๐๐	๔๕๐	๕๐๐	
๑๑	ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย	๑๘	๑๘	๒๐	

ลงชื่อ .....

นายชะโอสธ สังข์รอด  
ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาราชการแทน  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา

ลงชื่อ .....

นายวรรณะ บุญประกอบ  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนา นอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้น แก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวก เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทยการทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น ในความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตนกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงาน พื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขาเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

### ๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา

องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิงในทุก ระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลหน้าเขา เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของ จริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบต่อ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยินยอมทำตามสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

# ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา

ที่ ๑๓๑ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขาได้มีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่องตอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

- |   |                        |
|---|------------------------|
| ๑.๑ นายกององค์การบริหารส่วนตำบล             | ประธานคณะกรรมการ       |
| ๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล               | คณะกรรมการ             |
| ๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง                      | คณะกรรมการ             |
| ๑.๔ ผู้อำนวยการกองช่าง                      | คณะกรรมการ             |
| ๑.๕ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | คณะกรรมการ             |
| ๑.๖ หัวหน้าสำนักปลัด                        | คณะกรรมการและเลขานุการ |
| ๑.๗ นักทรัพยากรบุคคล                        | ผู้ช่วยเลขานุการ       |

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นายวรรณะ บุญประกอบ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา

## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด อบต. องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา

ที่ กบ ๗๓๓๐๑ /

วันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง เชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าว เพื่อให้ประกาศมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา จึงได้ดำเนินการแต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา ที่ ๑๓๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖ และขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา ในวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา ทั้งนี้ ขอให้ท่าน วิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของหน่วยงานท่านว่าจะเพิ่ม-ลด พนักงานส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนในช่วงระยะเวลาดังกล่าวตามระยะเวลาแผน พิจารณาจากองค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ในการดำเนินการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมให้ดำเนินการเท่าที่จำเป็นจริงๆ โดยคำนึงถึงปริมาณ คุณภาพ และภาระค่าใช้จ่ายทั้งสิ้นให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบ กับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปริมาณงาน ค่าใช้จ่าย ฯลฯ การวิเคราะห์สภาพปัญหาพื้นที่และความต้องการของประชาชน และวิเคราะห์ปริมาณที่เกิดขึ้นทุกตำแหน่งเพื่อใช้เป็นแนวทางด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นข้อมูลในการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณาต่อไป โดยให้จัดทำเป็นเอกสารเพื่อเสนอต่อประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกันตามวันและเวลาดังกล่าว

(ลงชื่อ).....



(นายวรรณะ บุญประกอบ)

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ

รับทราบ

สำนักงานปลัด.....

กองคลัง.....

กองช่าง.....

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม.....

## ระเบียบวาระการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา

### ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา ที่ ๑๓๑ /๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑.๑	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๑.๑.๒	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๑.๑.๓	ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๑.๑.๔	ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๑.๑.๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	คณะกรรมการ
๑.๑.๖	หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการและเลขานุการ
๑.๑.๗	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๑.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการ ต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้าน บุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

### ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

### ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

### ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๑. พิจารณาวิเคราะห์ และจัดทำข้อเสนอแนะแผนอัตรากำลังให้วิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไป แก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นในสอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การ ดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

๒. พิจารณาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ประเมินความต้องการกำลังคนเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ และกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล หน้าเขา

๓. พิจารณากำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน กำหนดตำแหน่ง การเพิ่ม/ยุบเลิก และระดับตำแหน่งตามความต้องการใช้อัตรากำลัง

๔. วิเคราะห์ปริมาณงานทุกตำแหน่ง

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

---

---

แบบสำรวจอัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า (ในรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

เรื่อง ขอแจ้งความประสงค์จะกำหนดกรอบอัตราตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา

ด้วยสำนัก/กอง ..... องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา ได้ดำเนินการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยต้องการนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลในรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล (เพิ่ม/ลด)

๑.	ตำแหน่ง .....	ระดับ.....	ปี .....	จำนวน .....	อัตรา
๒.	ตำแหน่ง .....	ระดับ.....	ปี .....	จำนวน .....	อัตรา
๒.	ตำแหน่ง .....	ระดับ.....	ปี .....	จำนวน .....	อัตรา
๔.	ตำแหน่ง .....	ระดับ.....	ปี .....	จำนวน .....	อัตรา
๕.	ตำแหน่ง .....	ระดับ.....	ปี .....	จำนวน .....	อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจและทั่วไป (เพิ่ม/ลด)

๑.	ตำแหน่ง .....	ระดับ.....	ปี .....	จำนวน .....	อัตรา
๒.	ตำแหน่ง .....	ระดับ.....	ปี .....	จำนวน .....	อัตรา
๒.	ตำแหน่ง .....	ระดับ.....	ปี .....	จำนวน .....	อัตรา
๔.	ตำแหน่ง .....	ระดับ.....	ปี .....	จำนวน .....	อัตรา
๕.	ตำแหน่ง .....	ระดับ.....	ปี .....	จำนวน .....	อัตรา

ลงชื่อ ..... ผู้ให้ข้อมูล

(.....)

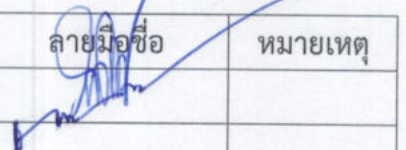
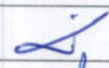
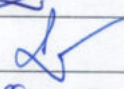
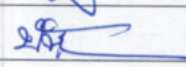

หัวหน้า/ผู้อำนวยการกอง.....

## รายชื่อผู้เข้าร่วมการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายวรรณะ บุญประกอบ	ประธานกรรมการ		
๒	นายชะโอสถ สัมชรอด	กรรมการ		
๒	นางสาวศิรินทร หลานไทย	กรรมการ		
๔	นางสาวอัจฉรา อินตระ	กรรมการ		
๕	นางสวานันท์นภัส ขวัญศรีสุทธิ์	กรรมการและเลขานุการ		
๖	นางสาววิศรา แก้วเพ็ง	ผู้ช่วยเลขานุการ		



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขาโทรศัพท์ ๐๗๕-๖๐๒๕๘๙

ที่ กบ ๗๓๑๐๑/-

วันที่ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการประชุมคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา

### ๑. เรื่องเดิม

ตามหนังสือ ที่ กบ ๐๐๒๓.๒/ว ๑๖๓๘ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๖ ให้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จ

### ๒. ข้อเท็จจริง

บัดนี้ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้นได้ดำเนินการประชุมและกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้ให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปัญหา อุปสรรคต่างๆ และปริมาณงานของส่วนราชการ โดยคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดการประชุมตามรายงานการประชุม ที่แนบมานี้

### ๓. ระเบียบ/ข้อกฎหมาย

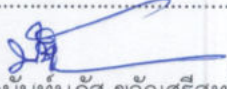
- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

### ๔. ข้อพิจารณา

ในการนี้ งานการเจ้าหน้าที่ จึงขอรายงานผลการประชุมมาเพื่อทราบ และขออนุมัติจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ หากพิจารณาอนุมัติ โปรดลงนามในบันทึกรายงานการประชุม งานการเจ้าหน้าที่จะได้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

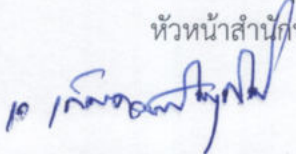
(นางสาววิศรา แก้วเฟิ่ง)  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ข้อคิดเห็น

  
(นางสาวนันท์นภัส ขวัญศรีสุทธิ)

นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ รักษาการแทน  
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา

ข้อพิจารณา/สั่งการ



(นายชะโอสธ สังข์รอด)

ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาการแทน  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา

พิจารณาแล้ว

(  ) เห็นชอบอนุมัติดำเนินการ

(  ) ไม่เห็นชอบ เพราะ.....

  
(นายวรรณะ บุญประกอบ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา

## รายงานการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา

### ผู้มาประชุม

๑. นายวรรณะ บุญประกอบ	ประธานคณะกรรมการ
๒. นายชะโอสถ สัมชรอด	คณะกรรมการ
๓. นางสาวศิรินทร หลานไทย	คณะกรรมการ
๔. นางสาวอัจฉรา อินทร	คณะกรรมการ
๕. นางสาวนันท์นภัส ขวัญศรีสุทธิ	คณะกรรมการและเลขานุการ
๖. นางสาววิศรา แก้วเพ็ง	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา ที่ ๑๓๑ /๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้
- |   |                        |
|---|------------------------|
| ๑.๑.๑ นายองค์การบริหารส่วนตำบล                | ประธานคณะกรรมการ       |
| ๑.๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล               | คณะกรรมการ             |
| ๑.๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง                      | คณะกรรมการ             |
| ๑.๑.๔ ผู้อำนวยการกองช่าง                      | คณะกรรมการ             |
| ๑.๑.๕ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | คณะกรรมการ             |
| ๑.๑.๖ หัวหน้าสำนักปลัด                        | คณะกรรมการและเลขานุการ |
| ๑.๑.๗ นักทรัพยากรบุคคล                        | ผู้ช่วยเลขานุการ       |

๑.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธาน ฯ พิจารณาวิเคราะห์ และจัดทำข้อเสนอแนะแผนอัตรากำลังให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT และอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนด ขอให้ท่านเลขานุการชี้แจงรายละเอียด ครบจากหนังสือหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ได้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖ - ๒๕๖๙ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ ทั้งนี้ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามรวมถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหา ซึ่งในส่วนของด้านงานบริหารงานบุคคลได้จัดทำบันทึกข้อความเพื่อแจ้งให้ทุกส่วนราชการดำเนินการวิเคราะห์ศักยภาพของแต่ละส่วน งานมาให้พร้อมทั้งสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานและประกอบกับข้อมูลจากแผนพัฒนาสามปี องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขาใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วยวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กรทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT ดังนี้

กรรมการ/เลขานุการ

## สภาพแวดล้อมภายในองค์กร

### จุดแข็ง(Strength)

๑. มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขาที่ชัดเจน ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ และสามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน
๒. มีแผนพัฒนาที่ชัดเจนและมีการบูรณาการจัดทำแผน การทำงานร่วมกับหน่วยงานหรือส่วนราชการอื่น
๓. มีคำสั่งแบ่งงานหรือการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น
๔. มีการจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเสร็จทันเวลาที่กำหนดซึ่งเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบลได้ตามแผนพัฒนา
๕. สภาพองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขาสามารถออกข้อบัญญัติภายใต้กรอบกฎหมาย
๖. สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้ตามภารกิจและกำลังงบประมาณ
๗. ส่วนราชการให้ความร่วมมือสำหรับการพัฒนาตำบลได้เป็นอย่างดี
๘. บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกการให้บริการ

### จุดอ่อน(Weak)

๑. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขายังขาดแคลนไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน และยังมีตำแหน่งว่างที่รายงานให้ กสธ.ดำเนินการสอบแต่ยังไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่ง
๒. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมีการโอน - ย้าย บ่อย และบรรจุใหม่ ทำให้เกิดการทำงานไม่มีความต่อเนื่องและประสบการณ์ในการทำงานน้อย
๓. ขาดอุปกรณ์ วัสดุในการปฏิบัติงานบริการได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
๔. มีข้อจำกัดในด้านงบประมาณ ไม่สามารถแก้ปัญหาภายในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๕. มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆจำนวนมากทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์
๖. การจัดเก็บรายได้เป็นของตัวเองได้น้อย
๗. ระบบไฟฟ้าในตำบลหน้าเขาประสบปัญหาดับบ่อยครั้งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานให้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนดได้

/โอกาส...

### โอกาส(Opportunity)

๑. มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้นตามแผนการกระจายอำนาจ
๒. แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับจัดสรรมากขึ้น ตามแผนกระจายอำนาจ และการจัดเก็บรายได้เองขององค์การบริหารส่วนตำบล
๓. กฎหมายกระจายอำนาจเอื้อต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
๔. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

### ภัยคุกคาม(Threat)

๑. การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอกับภารกิจที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น
๒. อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจ บางภารกิจยังไม่มี ความชัดเจน

### **สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร**

#### จุดแข็ง(Strength)

๑. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดและสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว
๒. ชุมชนไวต่อการปรับตัว และการเปลี่ยนแปลง
๓. เป็นเมืองเกษตรกรรม ราษฎรส่วนใหญ่มีรายได้มาจากเกษตรกรรม
๔. พื้นที่เหมาะสมกับการเพาะปลูก สภาพพื้นดิน และภูมิอากาศอำนวย
๕. ประชาชนดำรงตนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

#### จุดอ่อน(Weak)

๑. ขาดแคลนน้ำใช้อุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตรในฤดูร้อน
๒. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
๓. เป็นพื้นที่เสี่ยงต่อการเกิดภัยพิบัติ
๔. ขาดระบบบริหารสิ่งแวดล้อมที่เป็นระบบและยั่งยืน
๕. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนและความไม่เข้าใจสิทธิในการแสดงออกความคิดเห็น
๖. การดำเนินงานขององค์กรในชุมชนไม่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง
๗. ปัญหาภัยธรรมชาติที่เป็นความเสี่ยงในการพัฒนา

โอกาส(Opportunity)

๑. มีวัด มัสยิด ซึ่งสามารถพัฒนาเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของเยาวชนและประชาชนในตำบล
๒. มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ตั้งแต่ เด็กก่อนวัยเรียน ถึงมัธยมตอนต้น และมีศูนย์การเรียนรู้นอกระบบ
๓. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอย่างเพียงพอ
๔. มีโครงสร้างทางสังคมที่เข้มแข็ง มีการรวมกลุ่มจัดตั้งองค์กรชุมชน
๕. มีการปฏิรูประบบราชการ มีการถ่ายโอนอำนาจสู่ท้องถิ่น

ภัยคุกคาม(Threat)

๑. ราคาพืชผลทางการเกษตรขึ้นอยู่กับภาวะทางการตลาดเกษตรกรไม่สามารถกำหนดราคาเองได้
๒. ความผันผวนของราคาผลผลิต (ปาล์มน้ำมัน,ยางพารา) ส่งผลกระทบต่อรายได้ประชากร
๓. นโยบายของรัฐบาลและส่วนราชการระดับจังหวัดที่ขัดต่อเจตนารมณ์และความต้องการตลอดจนศักยภาพของประชาชนในพื้นที่
๔. การใช้แรงงานต่างด้าว นำมาซึ่งปัญหาของโรคระบาด เช่น ไข้เลือดออก ไข้มาเลเรีย เนื่องจากนายจ้างไม่มีระบบควบคุมที่ดีพอ
๕. การไม่กระตือรือร้นเรื่องการศึกษาและการฝึกอาชีพ
๖. ประชาชนขาดทักษะการพัฒนาอาชีพ

ประธาน ฯ

๒. พิจารณาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ประเมินความต้องการกำลังคนเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่และกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล

ในส่วนของอำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขานั้น ขอให้เลขานุการ เป็นผู้ชี้แจงรายละเอียดครับ

กรรมการ/เลขานุการ

อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง ฉบับปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ สามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน

/๑.ด้านโครงสร้าง...

### ๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ

### ๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

### ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มี ภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การผังเมือง
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๕) การควบคุมอาคาร

### ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีตลาด
- (๕) การท่องเที่ยว
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

/ด้านบริการ...

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๖. ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น และมียุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเมืองและการบริหารจัดการ

ประธาน ฯ

พิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิก แต่ละส่วนราชการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กระบวนการที่มาในการกำหนดตำแหน่ง มีวิธีการโดยให้ผู้อำนวยการแต่ละส่วนราชการ ชี้แจงแก่คณะกรรมการ ในส่วนของการพิจารณาเพิ่มและยุบเลิกในแต่ละตำแหน่งของส่วนราชการนั้นๆ ให้คณะกรรมการทราบ ด้วย

/กองช่าง...

ผู้อำนวยการกองช่าง

กองช่าง พิจารณาตามยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา แล้วนั้นสำหรับกองช่างส่วนใหญ่ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบปรากฏอยู่ในยุทธศาสตร์ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน กองช่างมีเจ้าหน้าที่ตามกรอบอัตรากำลังทั้งหมด ๙ กรอบอัตราซึ่งมีอัตราว่างอยู่ ๑ กรอบ คือ ตำแหน่ง นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ซึ่งทางกองช่างก็ยังคงดำรงตำแหน่งไว้เนื่องจากต้องการเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความ เข้าใจในงานเข้ามารับผิดชอบ ครับ และในปัจจุบันนี้ด้วยประชากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลหน้าเขามีจำนวนที่เพิ่มขึ้นอยู่ตลอดเวลาทำให้ทางเรามีเจ้าหน้าที่ที่ทำงานใน ทางด้านการดูแลการจัดการน้ำไม่เพียงพอที่จะแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของ ประชาชนได้ทันถ่วงที เมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นกับเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่นั้น ทางกองช่างสามารถ สรุปดังนี้

๑.๑ งานออกแบบและควบคุมอาคาร เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล หน้าเขา นั้นมีประชากรเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆทุกปีมีทั้งประชากรที่เข้ามาตั้งถิ่นฐานใหม่ ๆ ในเขตพื้นที่และยังมีผู้ประกอบการที่เข้ามาใช้พื้นที่ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วน ตำบลหน้าเขา แต่ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจที่รับผิดชอบด้านงานออกแบบและควบคุมอาคาร โดยตรง ซึ่งการมีผู้รับผิดชอบโดยตรงมีความรู้ความสามารถในด้านนี้โดยเฉพาะจะช่วย แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น กองช่างจึงขอ กำหนดตำแหน่ง นายช่างเขียนแบบปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

๑.๒ งานสาธารณสุขโรค ดังที่กล่าวไว้เบื้องต้นนั้นองค์การบริหารส่วนตำบล หน้าเขามีประชากรที่เพิ่มขึ้นทุกๆปีมีทั้งประชากรที่ขยายครอบครัวและประชากรที่เข้า มาตั้งถิ่นฐานใหม่ๆในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขาทำให้มีภาระงานด้านงาน ประสานสาธารณสุขโรค เพิ่มมากขึ้นทำให้เจ้าหน้าที่ที่ดูแลรับผิดชอบในด้านผลิต น้ำประปา ที่มีอยู่น้อยนั้นไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ กองช่างจึงขอ กำหนด ตำแหน่ง พนักงานผลิตน้ำประปา (ประเภททั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

หัวหน้าสำนักปลัด

สำนักปลัด ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบปรากฏอยู่ในยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ ยุทธศาสตร์ การพัฒนาสังคม ยุทธศาสตร์ การพัฒนาการบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเมืองและการบริหาร จัดการ ซึ่งตามกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันทั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีทั้งหมด ๒๕ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๓ อัตรา เมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานกับ อัตรากำลังคนที่มีอยู่ของสำนักปลัด สามารถสรุปได้ดังนี้

/งานบริหาร...

### ๑.๑ งานบริหารทั่วไป

- ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป (ปง./ชง.) ยังคงตำแหน่งไว้เนื่องจากทางสำนักปลัดต้องการเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานโดยตรง เพื่อให้ทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

#### ๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) ยังคงตำแหน่งไว้เนื่องจากทางสำนักปลัดต้องการเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานโดยตรง เพื่อให้ทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

#### ๑.๓ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ตำแหน่ง นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.) ให้ดำเนินการยุบตำแหน่งเนื่องจากตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาลเป็นตำแหน่งที่อยู่ในแผนอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ยังไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่งและเพื่อเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายในด้านงานบุคคล
- ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) ปัจจุบันนี้ประเทศไทยประสบปัญหาด้านโรคต่างๆมากมาย เช่น โรคไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) และเป็นโรคระบาดที่แพร่ไปทั่วโลก แม้สถานการณ์ในประเทศไทยจะมีแนวโน้มดีขึ้น แต่ก็ยังต้องเฝ้าระวังเพราะในต่างประเทศยังมีการแพร่ระบาดอยู่มีผู้ติดเชื้อเป็นจำนวนมาก จากสถานการณ์ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขาได้ปฏิบัติตามคำสั่งและแนวทางปฏิบัติตลอดมา แต่ต้องประสบปัญหาในการปฏิบัติงานเนื่องจากขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความสามารถในด้านสาธารณสุขโดยตรง ดังนั้น สำนักปลัดจึงขอกำหนดตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา

ผอ.กองคลัง

สำหรับกองคลังนั้นปรากฏตามยุทธศาสตร์การพัฒนากองเมืองและการบริหารจัดการซึ่งเป็นส่วนราชการที่รวมทุกงานหน่วยงานอยู่ เพราะเป็นหน่วยงานเบิกจ่ายงบประมาณ การปฏิบัติงานนั้นจะมีปัญหาและเนื่องจากกองคลัง มีเอกสารที่สำคัญเป็นจำนวนมาก ปัจจุบันมีกรอบอัตรากำลัง ทั้งหมด ๑๔ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๗ อัตรา เมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานกับ อัตรากำลังคนที่มีอยู่ของกองคลัง สามารถสรุปได้ดังนี้

#### ๑.๑ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้

- นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก)
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง.ชง.) และ
- คนงาน (ประเภททั่วไป)

/งานทะเบียน...

## ๑.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก)
- ลูกมือช่างแผนกที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

## ๒.๒ งานการเงินและบัญชี

- นักวิชาการคลัง (ปก./ชก)

ยังคงตำแหน่งว่างไว้ทั้งหมดเนื่องจากกองคลังต้องการเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานโดยตรง เพื่อทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ผอ.กองศึกษาฯ

สำหรับกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ยุทธศาสตร์เกี่ยวข้องกับกองการศึกษา นั้นปรากฏอยู่ในยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม และยุทธศาสตร์การพัฒนาการเมืองและการบริหารจัดการ การปฏิบัติงานภายในสำนักงานนั้นมีศักยภาพเพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้แต่สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้นปัจจุบันมีปริมาณงานที่ได้รับนโยบายจากส่วนกลางเป็นจำนวนมากและด้วยจำนวนเด็กที่เพิ่มขึ้นเรื่อยในปัจจุบันทำให้ พนักงานครู และผู้ดูแลเด็กไม่เพียงพอต่อการดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทั้ง ๓ ศูนย์ ได้ ดังนั้นกองศึกษาฯ จึงขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา เพื่อทำหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยน้ำแก้ว

ประธานฯ

เมื่อพิจารณาตามยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขาแล้ว เราคงต้องมีการปรับลดตำแหน่ง และกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น ที่ประชุมมีความคิดเห็นอย่างไรบ้าง

ที่ประชุม

เห็นควรกำหนดตำแหน่งเพิ่มและปรับลดตำแหน่ง

ประธานฯ

๓. พิจารณากำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน กำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่งตามความต้องการใช้อัตรากำลัง

กรรมการ/เลขานุการ

ก่อนที่เราจะกำหนดโครงสร้างส่วนราชการภายใน กำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่งตามความต้องการใช้อัตรากำลังในอนาคตนั้นเราต้องทราบก่อนว่าเดิมองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขาได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการภายใน กำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่งไว้อย่างไร ดังนั้นขอเชิญเลขานุการชี้แจงรายละเอียดดังกล่าวให้ที่ประชุมทราบ องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขาได้มีการกำหนดโครงสร้างเดิม ดังนี้

### ๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- ๑.๑ งานบริหารงานบุคคล
- ๑.๒ งานบริหารทั่วไป
- ๑.๓ งานแผนงานและงบประมาณ
- ๑.๔ งานนิติการและการพาณิชย์
- ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- ๑.๗ งานกิจการสภาท้องถิ่น
- ๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๑.๙ งานการเกษตรและปศุสัตว์

### ๒. กองคลัง

- ๒.๑ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- ๒.๔ งานธุรการ

### ๓. กองช่าง

- ๓.๑ งานก่อสร้าง
- ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- ๓.๓ งานสาธารณสุขภิบาล
- ๓.๔ งานผังเมือง
- ๓.๕ งานวิศวกรรมและโยธา

### ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๔.๑ งานบริหารการศึกษา
- ๔.๒ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน
- ๔.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

### ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

- ๕.๑ ตรวจสอบภายใน

อัตรากำลังเดิมของแต่ละส่วนราชการ มีดังนี้  
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
๓. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	จำนวน ๑ อัตรา
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	จำนวน ๑ อัตรา
๕. นักจัดการงานทั่วไป (ปง./ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา
๖. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา
๗. นิติกรปฏิบัติการ	จำนวน ๑ อัตรา
๘. นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๒ อัตรา
๒. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน ๒ อัตรา
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	จำนวน ๑ อัตรา
๔. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	จำนวน ๑ อัตรา
๕. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. คนงานประจำรถขยะ	จำนวน ๔ อัตรา
๒. ภารโรง	จำนวน ๑ อัตรา
๓. คนงาน	จำนวน ๒ อัตรา

กองคลัง

๑. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปง./ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา
๔. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	จำนวน ๑ อัตรา
๕. เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	จำนวน ๑ อัตรา
๖. นักวิชาการจัดเก็บรายได้(ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๗. นักวิชาการคลัง(ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- |   |               |
|---|---------------|
| ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้          | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี        | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ                  | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง                    | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ                 | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๖. ลูกมือช่างแผนกที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างทั่วไป

- |         |               |
|---------|---------------|
| - คณงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
|---------|---------------|

กองช่าง

- |                              |               |
|------------------------------|---------------|
| ๑. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)     | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. วิศวกรโยธาชำนาญการ        | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- |                             |               |
|-----------------------------|---------------|
| ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. ผู้ช่วยนายช่างโยธา       | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า      | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา  | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕. ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ      | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างทั่วไป

- |                       |               |
|-----------------------|---------------|
| - พนักงานผลิตน้ำประปา | จำนวน ๑ อัตรา |
|-----------------------|---------------|

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- |                                  |               |
|----------------------------------|---------------|
| ๑. นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นักวิชาการศึกษาชำนาญการ       | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. ครู                           | จำนวน ๖ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- |                                      |               |
|--------------------------------------|---------------|
| ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ          | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ           | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. ผู้ดูแลเด็ก                       | จำนวน ๔ อัตรา |
| ๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างทั่วไป

- |               |                                   |
|---------------|-----------------------------------|
| - ผู้ดูแลเด็ก | จำนวน ๒ อัตรา<br>/หน่วยตรวจสอบ... |
|---------------|-----------------------------------|

## หน่วยตรวจสอบภายใน

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

ประธานฯ	เมื่อทราบโครงสร้างส่วนราชการภายในและตำแหน่งเดิมแล้ว ส่วนราชการใดที่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือปรับลดตำแหน่งก็ขอให้แสดงความคิดเห็นกันเชิญครับ
ปลัด	สำหรับการกำหนดตำแหน่งในสำนักงานปลัดนั้นวิเคราะห์ปริมาณงานกับจำนวนบุคลากรและสภาพปัญหาที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น ประกอบกับภาระค่าใช้จ่ายซึ่งเราจำเป็นต้องควบคุมภาระค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามระเบียบกฎหมายกำหนด สำนักงานปลัดจึงจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิก พนักงานส่วนตำบล กำหนดเพิ่มตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา และยุบเลิก พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.)
ผู้อำนวยการกองคลัง	ในส่วนของกองคลัง อย่างที่พูดไว้ในเบื้องต้นถ้าวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานกับจำนวนบุคลากรแล้วยังคงมีกรอบอัตราตำแหน่งว่างอยู่และยังคงเดิมไว้เนื่องจากทางกองคลังยังต้องการผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในงานเข้ามารับผิดชอบเพื่อให้งานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีตำแหน่งดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> <li>- นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก)</li> <li>- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง.ชง.)</li> <li>- คนงาน (ประเภททั่วไป)</li> <li>- นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก)</li> <li>- ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (พนักงานจ้างตามภารกิจ)</li> <li>- นักวิชาการคลัง (ปก./ชก) (ขอให้เร่งดำเนินการสรรหา)</li> </ul>
ผู้อำนวยการกองช่าง	สำหรับกองช่างเมื่อวิเคราะห์ ภารกิจและปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร กองช่างมีอยู่แล้วนั้น กับสภาพปัญหาที่เจอในปัจจุบันและคาดว่าจะเป็ผลพวงอีกในอนาคต กองช่างจึงขอกำหนดเพิ่ม พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งนายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา และ พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ผลิตน้ำประปา จำนวน ๑ อัตรา
ผู้อำนวยการกองศึกษาฯ	สำหรับกองการศึกษาฯ จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเบื้องต้น ขอกำหนดเพิ่ม พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา
ประธานฯ	เมื่อได้วิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานกับการกำหนดกรอบอัตรากำลังแล้วกระผมขอสรุปโครงสร้างงานและกรอบอัตรากำลังก่อนที่จะลงมติ ดังนี้

/โครงสร้าง....

## โครงสร้างใหม่

### ๑. สำนักงานปลัด

- ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๓ งานยุทธศาสตร์และแผนงาน
- ๑.๔ งานนิติการ
- ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๑.๘ งานเกษตรและปศุสัตว์

### ๒. กองคลัง

- ๒.๑ งานการเงินและงานบัญชี
- ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน
- ๒.๓ งานพัฒนารายได้
- ๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป

### ๓. กองช่าง

- ๓.๑ งานก่อสร้าง
- ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- ๓.๓ งานสาธารณสุขโรค
- ๓.๔ งานวิศวกรรมและโยธา
- ๓.๕ งานบริหารงานทั่วไป
- ๓.๖ งานผังเมือง

### ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๔.๑ งานบริหารการศึกษา
- ๔.๒ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

### ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

- ๕.๑ ตรวจสอบภายใน

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒	สำนักงานปลัด อบต.(๐๑) หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓	นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๕	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายฯ (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก/ชก)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ให้ยุบเลิก
๙	นิติกร (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๒	พนักงานจ้างภารกิจ								
๑๓	ผช.นักวิชาการสุขาภิบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๕	พнг.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๖	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	ผช. นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	พนักงานประจำรถขยะ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๒๐	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๑	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>รวม</b>	<b>๒๕</b>	<b>๒๕</b>	<b>๒๕</b>	<b>๒๕</b>	<b>+๑,-๑</b>			

/กรอบอัตรากำลัง...

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	กองคลัง(๐๔) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒	นักวิชาการพัสดุ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓	นักวิชาการคลัง(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้(ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พง.ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๗	เจ้าพนักงานพัสดุ (พง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๘	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๙	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๐	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๑	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๒	ผช.นักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๓	ลูกมือแผนกภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	รวม	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	

/กรอบอัตรากำลัง...

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	กองช่าง(๐๕) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม กำหนดเพิ่ม
๒	วิศวกรโยธา (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	ผช.นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	ผช.นายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	ผช.เจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	ผช.นายช่างไฟฟ้า								กำหนดเพิ่ม
๑๐	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	
	รวม	๙	๑๑	๑๑	๑๑	+๒	-	-	

/กรอบอัตรากำลัง...

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา อำเภอลำปาง จังหวัดกระบี่

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๗) ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒	นักวิชาการศึกษา (ปก.) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	ผช.การเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	ครู พนักงานจ้างตามภารกิจ	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
๗	ผู้ดูแลเด็ก พนักงานจ้างทั่วไป	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๗	ผู้ดูแลเด็ก ภารโรง	๒	๓	๓	๓	+๑	-	-	
		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๘	๑๙	๑๙	๑๙	+๑	-	-	

/กรอบอัตรากำลัง...

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา อำเภอลำปาง จังหวัดกระบี่

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ประธานฯ เชิญคณะกรรมการทุกท่านเพิ่มเติมครับ  
ที่ประชุม ไม่มี  
ประธานฯ เมื่อไม่มีใครจะเพิ่มเติมหรือแสดงความคิดเห็นก็ขอมติในที่ประชุมในการจัดทำแผน  
อัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
มติที่ประชุม เห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙  
ตามที่ฝ่ายเลขานุการฯเสนอ  
กรรมการ/เลขานุการ ในลำดับต่อไป จะได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นรูปเล่ม เพื่อเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล  
จังหวัดกระบี่ ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบ และเมื่อได้รับความเห็นชอบแล้ว นายก  
องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขาจะได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อไป

/การพิจารณา...

## ๔. การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ

## ข้อมูลบุคลากร

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ลำดับที่	องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนม		องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา	
	ส่วนราชการ/ชื่อตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ชื่อตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
๑	ปลัด อบต.	๑	ปลัด อบต.	๑
๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑
	<b>สำนักปลัด อบต.</b>		<b>สำนักปลัด อบต.</b>	
	<b>พนักงานส่วนตำบล</b>		<b>พนักงานส่วนตำบล</b>	
๓	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	๑
๔	นักทรัพยากรบุคคล	๑	นักทรัพยากรบุคคล	๑
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑
๖	นิติกร	๑	นิติกร	๑
๗	นักพัฒนาชุมชน	๑	นักพัฒนาชุมชน	๑
๘	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑
๙	นักวิชาการสุขาภิบาล	๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	๑
๑๐	นักจัดการงานทั่วไป	๑	นักจัดการงานทั่วไป	๑
๑๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๑
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	๑		
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>		<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>	
	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑
๑๓	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑
๑๔	ผู้ช่วยงานนักพัฒนาชุมชน	๑	ผู้ช่วยงานนักพัฒนาชุมชน	๑
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒
๑๖	พนักงานขับรถยนต์	๒	ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	๑
๑๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑		๑
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>		<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>	
๑๙	ภารโรง	๑	คนงาน	๒
๒๐	คนงาน	๒	คนงานประจำรถขยะ	๔
๒๑	คนงานประจำรถขยะ	๒	ภารโรง	๑

ลำดับที่	องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนม		องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา	
	ส่วนราชการ/ชื่อตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ชื่อตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
	<b>กองคลัง</b>		<b>กองคลัง</b>	
๒๒	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑
๒๓	นักวิชาการพัสดุ	๑	นักวิชาการพัสดุ	๑
๒๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑
๒๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	นักวิชาการคลัง	๑
๒๖			เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑
๒๗			เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑
๒๘			เจ้าพนักงานพัสดุ	๑
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>		<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>	
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑
๓๓			ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	๑
๓๔			ลูกมือช่างแผนกที่ภาษีและทะเบียน	๑
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>		<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>	
๓๕	คนงาน	๒	คนงาน	๑

	กองช่าง		กองช่าง	
	พนักงานส่วนตำบล		พนักงานส่วนตำบล	
๓๖	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑
๓๗	วิศวกรโยธา	๑	วิศวกรโยธา	๑
๓๘	นายช่างโยธา	๑	นายช่างโยธา	๑
๓๙	นายช่างเขียนแบบ	๑		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ	
๔๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑
๔๑	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑
๔๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑
๔๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑
๔๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๑		
	พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป	
๔๖	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑
๔๗	คนงาน	๒		

ลำดับที่	องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนม		องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา	
	ส่วนราชการ/ชื่อตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ชื่อตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๔๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑
๔๙	นักวิชาการศึกษา	๑	นักวิชาการศึกษา	๑
๕๐	เจ้าพนักงานธุรการ	๑		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ	
๕๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑
	พนักงานจ้างทั่วไป		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	
๕๒	คนงาน	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.เขาพนม		พนักงานจ้างทั่วไป	
	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา		ภารโรง	
๕๓	ครู	๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านถ้ำโกบ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ		ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	
๕๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	ครู	๒
	พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ	
๕๕	ผู้ดูแลเด็ก	๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒
			พนักงานจ้างทั่วไป	
			ผู้ดูแลเด็ก	
			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านเขาดิน	
			ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	
๕๖			ครู	๒
			พนักงานจ้างตามภารกิจ	
๕๗			ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑

ลำดับที่	องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนม		องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา	
	ส่วนราชการ/ชื่อตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ชื่อตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
			พนักงานจ้างทั่วไป	
๕๘			ผู้ดูแลเด็ก	๑
			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านห้วยน้ำแก้ว	
๕๙			ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาครู	๒
			พนักงานจ้างตามภารกิจ	
๖๐			ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑
	รวมทั้งสิ้น	๖๑	รวมทั้งสิ้น	๖๖
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๔๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท			งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๕๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท	

จากตารางการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา กับ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนม ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีบริบท ลักษณะ ภูมิประเทศใกล้เคียงกันและเขตพื้นที่ติดต่อกัน เมื่อเปรียบเทียบกรอบอัตราค่าจ้างแล้ว จะพบว่า การกำหนดอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มี อัตราค่าจ้างบางตำแหน่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนมมีมากกว่าองค์การบริหาร ส่วนตำบลหน้าเขาซึ่งเป็นกรอบอัตราค่าจ้างที่มีความจำเป็นสำหรับองค์การบริหาร ส่วนตำบลหน้าเขามาก เช่น ตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับงานสาธารณสุขเนื่องจากในพื้นที่ทั้งสอง อปท.เป็นพื้นที่เสี่ยงโรคต่างๆ ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพประสิทธิผล สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขาจึงต้อง กำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิกบางตำแหน่ง

ประธานฯ	เชิญคณะกรรมการทุกท่านเพิ่มเติมครับ
ที่ประชุม	ไม่มี
ประธานฯ	เมื่อไม่มีใครจะเพิ่มเติมหรือแสดงความคิดเห็นก็ขอมติในที่ประชุมในการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
มติที่ประชุม	มีมติเห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามที่ฝ่ายเลขานุการฯเสนอ
กรรมการ/เลขานุการ	ในลำดับต่อไป จะได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นรูปเล่ม เพื่อเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดกระบี่ ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบ และเมื่อได้รับความเห็นชอบแล้ว นายก องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขาจะได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อไป
<u>ระเบียบวาระที่ ๔</u>	เรื่องอื่นๆ
ประธานฯ	มีใครจะเสนอเรื่องอื่นๆ ในวาระนี้หรือไม่
ที่ประชุม	- ไม่มี
ประธานฯ	เมื่อไม่มี ขอปิดการประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๑๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นางสาววิศรา แก้วเพ็ง)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายวรรณะ บุญประกอบ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา

ประธานคณะกรรมการฯ



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี  
องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา ตำบลหน้าเขา อำเภอเขาพนม  
จังหวัดกระบี่

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑๑๓๓๓๓๓๓

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
<b>ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล</b>	<b>๑</b>
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๒
<b>ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร</b>	<b>๔</b>
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๕
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๖
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๖
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๘
๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๑๓
๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๓
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๔
๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะเวลา ๓ ปี	๑๔
<b>ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร</b>	<b>๑๕</b>
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๑๕
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๕
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๘
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๑๙
๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน	๒๐
<b>ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร</b>	<b>๒๑</b>
๔.๑ วิสัยทัศน์ ( Vision)	๒๑
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๒๑
๔.๓ ค่านิยม	๒๑
๔.๔ เป้าประสงค์	๒๑
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๒๒
<b>ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร</b>	<b>๒๘</b>
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๒๘
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๒๘
๕.๓ บทสรุป	๒๙

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
<b>ภาคผนวก</b>	
๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร	๓๐
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร	๓๔
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร	๓๖

## ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

### ๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนากระบวนการบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้

ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### ๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา มีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากร มีรอบรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)

๓) เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

### ๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขาต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขาเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสมได้แก่ ๑) การปฐมนิเทศ ๒) การฝึกอบรม ๓) การศึกษาหรือดูงาน ๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ ๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขาจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา กำหนดการติดตามประเมินผล การพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปีถัดไป

## ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

### ๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

#### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- ๑.๕ การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ
- ๑.๖ การสาธารณสุขการ

#### ๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

#### ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- ๓.๓ การผังเมือง
- ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ
- ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ๓.๖ การควบคุมอาคาร

#### ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- ๔.๔ ให้มีตลาด
- ๔.๕ การท่องเที่ยว
- ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- ๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

**๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๕.๑ ค้ำครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
- ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

**๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๖.๓ การจัดการศึกษา
- ๖.๔ การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

**๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

**๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ**

**ภารกิจหลัก**

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา

**ภารกิจรอง**

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๗. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๙. การส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

### ๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

#### (๑) ความต้องการด้านทักษะ

- ๑) ทักษะการบริหารโครงการ
- ๒) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- ๓) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ๔) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

#### (๒) ความต้องการด้านความรู้

- ๑) ความรู้เรื่องกฎหมาย
- ๒) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ๓) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๔) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

#### (๓) ความต้องการพัฒนางาน

- ๑) งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- ๒) งานจัดทำงบประมาณ
- ๓) งานช่าง
- ๔) งานธุรการ งานสารบรรณ

### ๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

#### (๑) จุดแข็ง (Strengths)

- ๑) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน
- ๒) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- ๓) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
- ๔) ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ
- ๕) เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

#### (๒) จุดอ่อน (Weaknesses)

- ๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
- ๒) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๓) เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง
- ๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่
- ๕) ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

#### (๓) โอกาส (Opportunities)

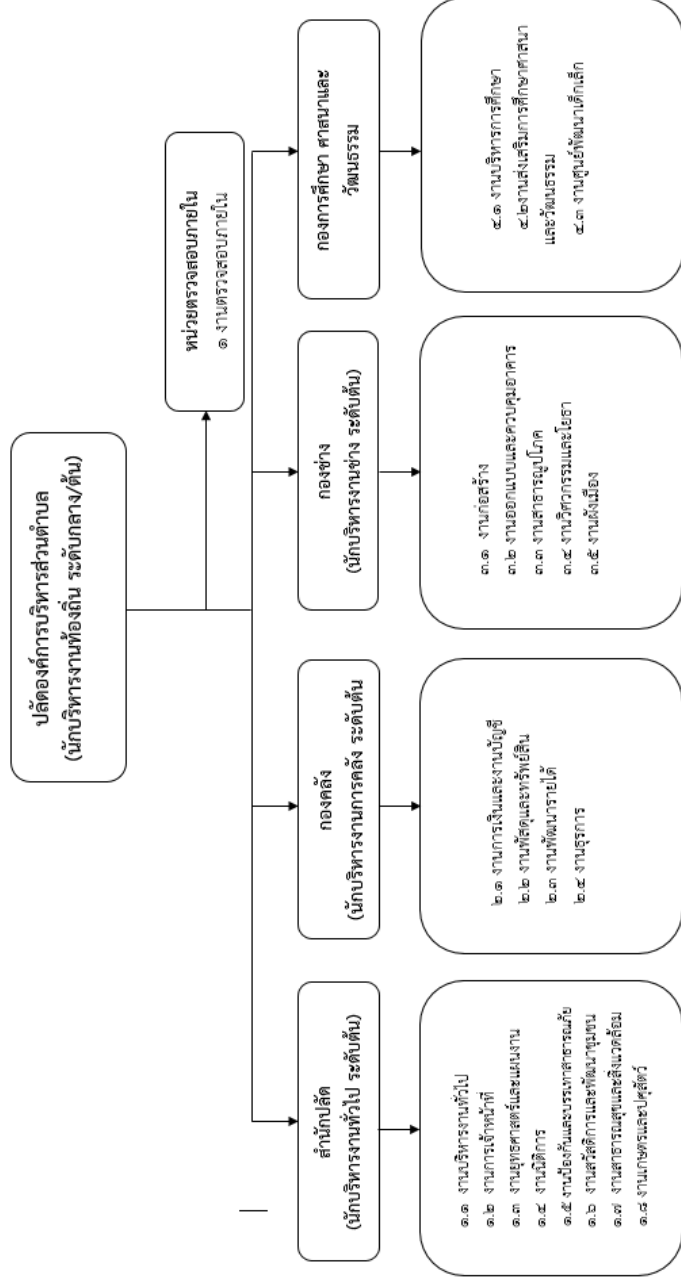
- ๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- ๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
- ๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

**(๔) อุปสรรค (Threats)**

- ๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ
- ๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- ๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
- ๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้

ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



±

สำนัก/กอง	ปลัด	หน่วยตรวจสอบ ภายใน	สำนักปลัด	กองคลัง	กองช่าง	กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	รวม
มีนาคม	๐	๑	๒๐	๗	๗	๑๖	๕๑
พฤษภาคม	๑	๐	๓	๗	๔	๓	๑๘
รวม	๑	๑	๒๓	๑๔	๑๑	๑๙	๖๙

## ๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒	<b>สำนักงานปลัด อบต.(๐๑)</b> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓	นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ให้ยุบเลิก
๖	นักวิเคราะห์นโยบายฯ (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก/ชก)	๑	-	-	-	-	-	-	
๙	นิติกร (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก.ชก.) พนักงานจ้างภารกิจ	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
๑๒	ผช.นักวิชาการสุขาภิบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๔	พจน.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๕	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	ผช. นักทรัพยากรบุคคล พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	คณงานประจำถยะ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๑๙	คณงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๐	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>รวม</b>	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕				

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<b>กองคลัง(๐๔)</b>								
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒	นักวิชาการพัสดุ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักวิชาการคลัง(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง.ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๘	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๙	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ผช.นักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๓	ลูกมือแผนกภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๑๔	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	<b>รวม</b>	<b>๑๔</b>	<b>๑๔</b>	<b>๑๔</b>	<b>๑๔</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	กองช่าง(๐๕) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม กำหนดเพิ่ม
๒	วิศวกรโยธา (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นายช่างเขียนแบบ(ปก./ชก.) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
๕	ผช.นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	ผช.นายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	ผช.เจ้าพนักงานประปา ผช.นายช่างไฟฟ้า <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	รวม	๙	๑๑	๑๑	๑๑	+๒	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑ ๒ ๓ ๔ ๕ ๖ ๗ ๘ ๙	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๗) ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ผู้อำนวยการสถานศึกษา นักวิชาการศึกษา (ชก.) พนักงานจ้างตามภารกิจ ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ ผช.เจ้าพนักงานธุรการ ผช. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ครู  พนักงานจ้างภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
		-	๓	๓	๓	+๓			
		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
		๖	๖	๖	๖	-	-	-	
						-	-	-	
		๔	๔	๔	๔				
		๒	๓	๓	๓	+๑	-	-	
		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๘	๑๙	๑๙	๑๙	+๔	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

## ๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น	-	-	-	๑๐	๓	-	๑๓
ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	๔	๒	-	๖
พนักงานจ้าง	๑๑	๒	๔	๑๕	-	-	๓๒
รวม	๑๑	๒	๔	๒๙	๕	-	๕๑
คิดเป็นร้อยละ	๒๑.๖๐	๓.๙๐	๗.๘๔	๕๖.๘๖	๙.๘๐	๐	๑๐๐

## ๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงาน ท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานการศึกษา	๑) นักจัดการงานทั่วไป ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน ๔) นิติกร ๕) นักพัฒนาชุมชน ๖) นักวิชาการสาธารณสุข ๗) นักวิชาการคลัง ๘) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๙) นักวิชาการพัสดุ ๑๐) นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน ๑๑) วิศวกรโยธา ๑๒) นักวิชาการศึกษา	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย ๓) เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี ๔) เจ้าพนักงานพัสดุ ๕) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๖) นายช่างโยธา ๗) นายช่างเขียนแบบ

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๐
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๒	๕๕.๐๐
วิชาการ	-	๑	๑	๑	-	๔	๑	-	๘	๔๑.๖๓
ทั่วไป	-	๑	-	๑	๑	-	-	-	๓	๓๕.๐๐
ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	-	๔	๑	๑	-	๖	๔๔.๕๐
พนักงานจ้าง	๑	๒	๙	๗	๒	๗	๓	๑	๓๒	๓๙.๔๑
<b>รวม</b>	<b>๑</b>	<b>๔</b>	<b>๑๐</b>	<b>๙</b>	<b>๗</b>	<b>๑๒</b>	<b>๖</b>	<b>๒</b>	<b>๕๑</b>	<b>๓๐.๗๙</b>
คิดเป็นร้อยละ	๑.๙๖	๗.๘๔	๑๙.๖๑	๑๗.๖๕	๑๓.๗๓	๒๓.๕๓	๑๑.๗๖	๓.๙๒	๑๐๐	

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	-	๑	-	๑
	<b>รวม</b>	<b>-</b>	<b>๑</b>	<b>-</b>	<b>๑</b>

## ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

### ๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

#### ๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา จำนวน ๕๑ ราย ประกอบด้วย ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

#### ๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการ และกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้าง และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะ และองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะ การสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

### ๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

#### (๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

#### (๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ที่เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

#### (๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้

ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

#### (๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่ง เน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

#### (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงาน และในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงาน พร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาองค์ความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วม แก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงาน และให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน

หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

### ๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการโดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

(๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

### ๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
  ๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
  ๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
  ๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
  ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
  ๖. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
  ๗. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
  ๘. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<b>สำนักปลัดอบต. (๐๑)</b>									
๑	นางสาวนันท์นภัส ขวัญศรีสุทธิ์	นักพัฒนาชุมชน	ชก	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๒ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	
๒	นางสาวกุลวดี แก้วกิริยา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑ ปี	-	+๑	-	-	
๓	นางสาววิศรดา แก้วเพ็ง	นักทรัพยากรบุคคล	ปก	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๑ ปี	-	+๑	-	-	
๔	นายอักษฎา วรณะ	นิติกร	ปก	นิติศาสตรบัณฑิต	๑๑ เดือน	-	-	+๑	-	
๕	นางสาววรลักษณ์ แก้วใหญ่	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)	๑๑ ปี ๔ เดือน	-	+๑	-	-	
	<b>กองคลัง (๐๒)</b>									
๖	นางสาวศิรินทร หลานไทย	นักวิชาการพัสดุ	ชก	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)	๑๘ ปี ๗ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ	-	-	-	
๗	นายปิยะ หอสั่งขี้	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง	เครื่องมือกล	๑ ปี ๒ เดือน	-	-	+๑	-	
๘	นางสาวบุปผา คำด้วงโรม	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง	บัญชีบัณฑิต	๑ ปี ๑ เดือน	-	-	+๑	-	
	<b>กองช่าง (๐๓)</b>									
๙	นายชะโฮสัด สังข์รอด	นักบริหารงานช่างผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	วิทยาศาสตร โปรรแกรมวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	๒๔ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง	-	-	-	
๑๐	นายประสงค์ คำทอง	วิศวกรโยธา	ชก	วิศวกรรมโยธา	๑๗ ปี ๘ เดือน	-	-	-	+๑	
	<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๔)</b>									
๑๑	นางสาวอัจฉรา อินทะ	นักบริหารงานศึกษาผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ต้น	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๘ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนักบริหารการศึกษา	-	-	-	
๑๒	นางสาวสุธาทิพย์ เกื้อกุลบุตร	นักวิชาการศึกษา	ชก	ครุศาสตรบัณฑิต	๑๓ ปี ๘ เดือน	-	-	-	+๑	
	<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๐๓)</b>									
๑๓	นางสาวปราณีย์ ชันพระแสง	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๑ ปี ๓ เดือน	-	+๑	-	-	
รวม							๔	๓	๒	

## ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากร

การพัฒนาคูบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

### ๔.๑ วิสัยทัศน์ ( Vision)

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

### ๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

- ๑) พัฒนาคูบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาคูบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาคูบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา

### ๔.๓ ค่านิยม

“มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

### ๔.๔ เป้าประสงค์

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาคูบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนาคูบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

#### ๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคณาจารย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคูคณาจารย์ทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคูคณาจารย์ทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๓	-	-	๖๐,๐๐๐	-	-	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ -หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล -หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน -หลักสูตรนิติกร -หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข -หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี -หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ -หลักสูตรนายช่างโยธา -หลักสูตรนายช่างเขียนแบบ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๔	๓	๒	๑๖๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
<b>รวม</b>			๗	๓	๒	๒๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๒	๒	๒	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๓	๑๓	๑๒	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
รวม			๑๕	๑๕	๑๔	๗๒,๐๐๐	๗๒,๐๐๐	๗๒,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔	๔	๔	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๕๑	๕๑	๕๑	-	-	-	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๖๘	๖๘	๖๘	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการคุณธรรม จริยธรรม ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๑	๕๑	๕๑	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการวัด ประชา รัฐ	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๕๑	๕๑	๕๑	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๓) กิจกรรมสารทเดือนสิบ	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๕๑	๕๑	๕๑	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร	๑) โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๕๑	๕๑	๕๑	๓๕๐,๐๐๐	๓๕๐,๐๐๐	๓๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๕	๑๕	๑๕	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๔) บุคลากรทุกระดับมีความสุข	๑) โครงการ (Happy Workplace)	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรม (Happy Workplace) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๕๑	๕๑	๕๑	-	-	-	๑) การปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๒๑๙	๒๑๙	๒๑๙	๖๒๕,๐๐๐	๖๒๕,๐๐๐	๖๒๕,๐๐๐		

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคณากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคณากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาคูคณากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒	๑๘๐,๐๐๐	๑๕๗,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	
๒	การพัฒนาคูคณากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๒	๒	๒	๗๒,๐๐๐	๗๒,๐๐๐	๗๒,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓	๓	๓	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๕	๕	๕	๖๒๕,๐๐๐	๖๒๕,๐๐๐	๖๒๕,๐๐๐	
<b>รวม</b>		<b>๑๒</b>	<b>๑๒</b>	<b>๑๒</b>	<b>๘๘๙,๐๐๐</b>	<b>๘๖๖,๐๐๐</b>	<b>๘๘๙,๐๐๐</b>	

## ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

### ๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ทราบ

ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- |   |                         |
|---|-------------------------|
| ๑) นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น                                 | เป็นประธานกรรมการ       |
| ๒) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น                                 | เป็นกรรมการ             |
| ๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ                       | เป็นกรรมการ             |
| ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล               | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ    |

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

### ๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

### ๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัดกระบี่ ตลอดจนนโยบาย และยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการปฏิบัติตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากร บางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสม กับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

